

COLLECTION
**le travail et la
rémunération**

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

État et évolution comparés

2000



Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques qui y sont disponibles,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(aucuns frais d'appel)

Site WEB : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Quatrième trimestre 2000
ISBN 2-551-20432-1

© Gouvernement du Québec

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation expresse
de l'Institut de la statistique du Québec.

Novembre 2000

En vertu de sa loi constitutive, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a entre autres pour mission d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et de celle des autres salariés québécois. Par ce rapport, l'Institut apporte un éclairage basé sur des analyses statistiques fiables et pertinentes appuyées par les données les plus récentes. Tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres intervenants du milieu du travail bénéficient de ces données stratégiques qui alimentent les discussions quant aux conditions de rémunération.

La Direction du travail et de la rémunération a poursuivi, cette année encore, le développement et l'amélioration de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) dont les données servent aux comparaisons de rémunération. En effet, afin de produire des résultats de qualité et portant sur des éléments de rémunération pertinents, la méthodologie et le contenu de l'ERG ont été bonifiés. Ces améliorations touchent des aspects tels que le renouvellement de l'échantillon, la révision du processus de collecte de données et la sélection des emplois à enquêter dans les établissements.

Parallèlement aux travaux sur l'ERG, des innovations ont été introduites dans l'édition 2000 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. Des analyses plus détaillées avec une segmentation plus fine des secteurs de comparaison sont offertes. À cet égard, un nouveau chapitre entier est consacré à l'analyse des secteurs selon la syndicalisation. De plus, un nouveau secteur de comparaison, soit le secteur « entreprises publiques », regroupe les entreprises à caractère public des trois paliers gouvernementaux. La comparaison touche cette année cinq catégories d'emplois, celle des employés d'entretien et service ayant été scindée en deux, soit la catégorie des employés de service et celle des ouvriers. Finalement, un nouveau type d'analyse quant à l'évolution des écarts de rémunération entre les années 1999 et 2000 permet de cerner l'effet des changements bruts dans la rémunération, menant ainsi à une meilleure compréhension de l'évolution de la comparaison.

Ces exemples illustrent bien le travail de bonification effectué jusqu'à maintenant par l'Institut et qui se poursuivra au cours des prochaines années, l'objectif demeurant la diffusion d'une information toujours plus juste et utile.

L'Institut remercie les personnes qui ont été impliquées dans les diverses étapes menant à la réalisation de ce rapport, notamment les répondants à l'Enquête sur la rémunération globale, les maisons d'experts-conseils et autres organismes ainsi que le personnel de l'ISQ.

Le directeur général,

Yvon Fortin

La réalisation et la coordination de ce rapport ont été faites par :

Anne-Marie Fadel et Nathalie Mongeau

Sous la direction de :

Christiane Lamarre, directrice

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Sylvain Dionne, Nicole Lambert, Guy Lavoie et Renato Saavedra, pour la comparaison des salaires et des échelles salariales

Amélie Chalifoux et Brigitte Gadet, pour les avantages sociaux

Linda Jacques, pour les heures de travail

Nathalie Mongeau, pour la rémunération globale

Saïd Voffal, pour l'évolution des écarts de rémunération

Bertrand Gagnon avec la collaboration de Pierre Lachance et Luc Cloutier, pour l'environnement économique et le marché du travail

René Samkocwa, pour les tendances salariales

Patrice Gauthier, pour le développement méthodologique et les traitements statistique et informatique des données

Nicole Descroisselles et Elaine Baxter McLeay, pour la révision linguistique

L'ensemble des agentes de secrétariat, pour le traitement de texte et la mise en page

L'Institut remercie les maisons de prévisions et d'experts-conseils qui ont collaboré à la réalisation de ce rapport, soit le Groupe-conseil AON, la Banque nationale du Canada, la Banque Royale du Canada, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, le Conference Board du Canada, le Groupe Hay, Morneau Sobeco, Towers Perrin et William M. Mercer.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce 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>

Signes conventionnels

Ce rapport utilise les symboles suivants :

- ... N'ayant pas lieu de figurer
- .. Donnée non disponible
- x Donnée confidentielle

Avertissements :

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

Dans tout le texte, les mots *salariés*, *employés*, *professionnels*, *techniciens*, etc., font indifféremment référence au masculin et au féminin.

Table des matières

SOMMAIRE	15	La rémunération globale	
INTRODUCTION	23	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	69
LA MÉTHODOLOGIE	25	Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois	70
Partie I		Les heures de travail	71
Les orientations et approches méthodologiques	25	La rémunération globale	72
Le traitement et l'analyse des données	35	CHAPITRE 3	
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	36	LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES	73
Partie II		Le secteur « autre public »	
L'environnement économique et le marché du travail	38	Les salaires	74
Les tendances salariales	38	Les échelles salariales	75
		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	76
		Les heures de travail	77
		La rémunération globale	78
PARTIE I		L'administration municipale	
LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS	43	Les salaires	79
CHAPITRE 1		Les échelles salariales	80
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	45	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	81
Les salaires et les échelles salariales		Les heures de travail	82
L'ensemble des emplois repères	46	La rémunération globale	83
Les professionnels	47	Le secteur « entreprises publiques »	
Les techniciens	49	Les salaires	84
Les employés de bureau	51	Les échelles salariales	85
Les employés de service	53	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	86
Les ouvriers	54	Les heures de travail	87
La rémunération globale		La rémunération globale	88
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	55	Le secteur universitaire	
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois	56	Les salaires	89
Les heures de travail	57	Les échelles salariales	90
La rémunération globale	58	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	91
CHAPITRE 2		Les heures de travail	92
LE SECTEUR PRIVÉ	59	La rémunération globale	93
Les salaires et les échelles salariales		L'administration fédérale	
L'ensemble des emplois repères	60	Les salaires	94
Les professionnels	61	Les échelles salariales	95
Les techniciens	63	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	96
Les employés de bureau	65	Les heures de travail	97
Les employés de service	67	La rémunération globale	98
Les ouvriers	68	CHAPITRE 4	
		LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	99
		Les autres salariés québécois syndiqués	
		Les salaires	100
		Les échelles salariales	101

Les avantages sociaux et le temps chômé payé	102	Les investisseurs	141
Les heures de travail	103	Les gouvernements	142
La rémunération globale	104	Les échanges extérieurs	143
Les autres salariés québécois non syndiqués		La politique monétaire	143
Les salaires	105	Le marché du travail	
Les échelles salariales	106	L'emploi et le chômage	146
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	107	La rémunération	147
Les heures de travail	108		
La rémunération globale	109	CHAPITRE 7	
Le secteur privé syndiqué		LES TENDANCES SALARIALES	149
Les salaires	110	La croissance salariale observée	
Les échelles salariales	111	Les salariés syndiqués	153
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	112	Les salariés non syndiqués	155
Les heures de travail	113	Le pouvoir d'achat des salariés	
La rémunération globale	114	Le pouvoir d'achat en 1999 et 2000	158
Le secteur privé non syndiqué		Le pouvoir d'achat de 1986 à 2000	159
Les salaires	115	Les perspectives salariales	
Les échelles salariales	116	Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives	161
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	117	Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2000 et pour 2001	163
Les heures de travail	118		
La rémunération globale	119		
CHAPITRE 5			
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	123		
Les salaires			
L'analyse générale des secteurs	125		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	126		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	127		
La rémunération globale			
L'analyse générale des secteurs	128		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	129		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	130		
PARTIE II			
LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES	131		
CHAPITRE 6			
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	133		
L'environnement économique			
Les consommateurs	139		

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

MÉTHODOLOGIE

I	Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de comparaison	25
II	Éléments et composantes de la rémunération globale	28
III	Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux de l'administration québécoise	33
IV	Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts dans la banque retenue	40
V	Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts dans la banque retenue	41

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000	46
1.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000	46
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000	57
1.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000	58
1.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000	58

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2000	60
2.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2000	60

2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2000	71
2.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2000	72
2.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2000	72

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000	74
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000	75
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000	77
3.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000	78
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration municipale, en 2000	79
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2000	80
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2000	82
3.8	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, en 2000	83
3.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000	84
3.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000	85

3.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000	87	4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000	103
3.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000	88	4.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000	104
3.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000	89	4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000	105
3.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000	90	4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000	106
3.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000	92	4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000	108
3.16	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000	93	4.8	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000	109
3.17	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2000	94	4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000	110
3.18	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2000	95	4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000	111
3.19	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2000	97	4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000	113
3.20	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 2000	98	4.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000	114
CHAPITRE 4					
4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000	100	4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000	115
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000	101	4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000	116
			4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000	118

4.16	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000	119
------	---	-----

CHAPITRE 5

5.1	Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs	125
5.2	Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois par catégorie d'emplois	126
5.3	Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	127
5.4	Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs	128
5.5	Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois par catégorie d'emplois	129
5.6	Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	130

CHAPITRE 6

6.1	Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2000 et 2001	139
-----	---	-----

CHAPITRE 7

7.1	Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2000	156
7.2	Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2000	156

7.3	Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1992 et de 1993 à 2000	160
-----	--	-----

7.4	Perspectives salariales pour 2000 et 2001	164
-----	---	-----

Liste des figures

MÉTHODOLOGIE

I	Répartition des effectifs des autres salariés québécois, selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2000	32
---	---	----

CHAPITRE 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2000	47
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2000	48
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2000	49
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2000	50
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2000	51
1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2000	52
1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2000	53
1.8	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2000	54

1.9	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois	55
-----	--	----

1.10	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois	56
------	---	----

CHAPITRE 2

2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2000	61
-----	---	----

2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2000	62
-----	---	----

2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2000	63
-----	--	----

2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2000	64
-----	--	----

2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2000	65
-----	---	----

2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2000	66
-----	---	----

2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2000	67
-----	--	----

2.8	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2000	68
-----	---	----

2.9	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois	69
-----	--	----

2.10	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois	70
------	---	----

CHAPITRE 3

3.1	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois	76
-----	---	----

3.2	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	81
-----	--	----

3.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois	86
-----	--	----

3.4	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois	91
-----	--	----

3.5	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	96
-----	--	----

CHAPITRE 4

4.1	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	102
-----	--	-----

4.2	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	107
-----	--	-----

4.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	112
-----	---	-----

4.4	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	117
-----	---	-----

CHAPITRE 6

6.1	Croissance réelle du PIB, au Québec et au Canada, de 1984 à 2000	137
6.2	Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1984 à 2000	144
6.3	Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1984 à 2000	146
6.4	Principaux indicateurs du marché du travail, au Québec, de 1984 à 2000	146

CHAPITRE 7

7.1a	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2000	154
7.1b	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2000	154
7.2	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2000	159
7.3a	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2000	162
7.3b	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2000	162
7.4	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon les taux d'augmentation accordés, dans les conventions collectives nouvellement signées en 1999 et 2000	163

Annexes

A. Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison

- A-1 Autres salariés québécois
- A-2 Secteur privé
- A-3 Secteur « autre public »
- A-4 Administration municipale
- A-5 Secteur « entreprises publiques »
- A-6 Secteur universitaire
- A-7 Administration fédérale
- A-8 Autres salariés québécois syndiqués
- A-9 Autres salariés québécois non syndiqués
- A-10 Secteur privé syndiqué
- A-11 Secteur privé non syndiqué

B. Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et marché de comparaison

- B-1 Autres salariés québécois
- B-2 Secteur privé
- B-3 Secteur « autre public »
- B-4 Administration municipale
- B-5 Secteur « entreprises publiques »
- B-6 Secteur universitaire
- B-7 Administration fédérale
- B-8 Autres salariés québécois syndiqués
- B-9 Autres salariés québécois non syndiqués
- B-10 Secteur privé syndiqué
- B-11 Secteur privé non syndiqué

C. Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison

- C-1 Autres salariés québécois
- C-2 Secteur privé
- C-3 Secteur « autre public »
- C-4 Administration municipale
- C-5 Secteur « entreprises publiques »
- C-6 Secteur universitaire
- C-7 Administration fédérale
- C-8 Autres salariés québécois syndiqués

- C-9 Autres salariés québécois non syndiqués
- C-10 Secteur privé syndiqué
- C-11 Secteur privé non syndiqué

D. Distribution selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, tous les secteurs

- D-1 Selon le nombre d'emplois repères
- D-2 Selon le pourcentage d'effectifs

E. Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison

- E-1 Autres salariés québécois
- E-2 Secteur privé
- E-3 Secteur « autre public »
- E-4 Administration municipale
- E-5 Secteur « entreprises publiques »
- E-6 Secteur universitaire
- E-7 Administration fédérale
- E-8 Autres salariés québécois syndiqués
- E-9 Autres salariés québécois non syndiqués
- E-10 Secteur privé syndiqué
- E-11 Secteur privé non syndiqué

F. Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1987 à 2000

G. Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1987 à 2000

H. Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1987 à 2000

I. Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1987 à 2000

J. Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2000 et 2001

K. Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2001, indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur

- L Évolution de la distribution des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2000**

- M Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2000, indicateur des gains**

- N Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2000, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2000, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 8,4 % sur celui des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Les trois quarts des emplois (46 emplois sur 61) et des effectifs appariés de l'administration québécoise accusent un retard. Les salaires des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers témoignent du retard de l'administration québécoise; celui-ci varie de 9,1 % à 33,2 %. Par contre, les professionnels et les employés de service des deux secteurs sont à parité.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 6 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Près de 60 % des emplois (35 emplois sur 61) et des effectifs affichent ce statut. Ce sont les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise qui expliquent le retard de la rémunération globale inférieur à celui constaté pour le salaire. Trois catégories présentent un retard, soit les techniciens (- 3 %), les employés de bureau (- 9,9 %) et les ouvriers (- 30,2 %). La catégorie des professionnels montre une avance de 3,8 % alors que les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

Le secteur privé

Sur le plan salarial, l'administration québécoise affiche un retard de 9 % vis-à-vis du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 37 emplois sur 59, représentant 66 % des effectifs. Des retards, variant de 11,4 % à 39,5 %, sont observés pour les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Par contre, les professionnels ainsi que les employés de service de l'administration québécoise sont à parité avec ceux du secteur privé.

Pour sa part, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur

privé pour l'ensemble des emplois repères et pour trois des catégories d'emplois, soit celles des techniciens, des employés de bureau et ceux de service. Les professionnels de l'administration québécoise affichent une avance de 10,2 % alors que les ouvriers de ce secteur sont en retard de 31,7 % sur ceux du secteur privé. Dans la plupart des cas, une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale est observée; elle s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « autre public »

Le salaire de l'administration québécoise pour l'ensemble des emplois repères est en retard de 7,6 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour 53 des 61 emplois repères regroupant 83 % des effectifs. Des retards, variant de 10,8 % à 15,6 %, sont observés pour les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. Par contre, les professionnels et les techniciens affichent la parité des deux secteurs. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 10,5 % sur le secteur « autre public ». Au total, 54 des 61 emplois repères, regroupant 86 % des effectifs, présentent ce statut. Les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise accentuent le retard du salaire à la rémunération globale. Quatre catégories d'emplois affichent aussi un retard. Seule la catégorie des professionnels montre la parité des deux secteurs pour la rémunération globale.

L'administration municipale

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 14,4 % sur celui de l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) pour l'ensemble des emplois repères. Le statut de retard est constaté pour 46 emplois sur 51, regroupant 87 % des effectifs; il est présent dans toutes les catégories d'emplois. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise s'établit à 24,3 % pour l'ensemble des emplois repères, variant de 12,2 % à 39,5 % selon la catégorie. Ce retard touche 49 emplois repères sur 51, regroupant 99 % des effectifs.

L'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale résulte des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Le secteur « entreprises publiques »

Sur le plan salarial, l'administration québécoise affiche un retard de 9,9 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 45 emplois sur 56, regroupant 80 % des effectifs. Des retards, variant de 2,1 % à 26,7 %, sont observés pour les professionnels, les employés de bureau, les ouvriers et les employés de service. Par contre, les techniciens sont à parité dans les deux secteurs. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise est de 13,1 % pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut touche 42 des 55 emplois considérés, comptant 76 % des effectifs. Quatre des cinq catégories d'emplois affichent aussi un retard; il varie de 2,6 % à 34,1 % selon la catégorie. Par contre, les techniciens de l'administration québécoise sont en avance de 3 % sur ceux du secteur « entreprises publiques ».

Le secteur universitaire

Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 0,8 % sur celui du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. En tout, 32 des 54 emplois repères, comptant pour 60 % des effectifs, sont en retard. Deux catégories montrent un retard de l'administration québécoise, soit celles des employés de bureau et des employés de service (- 2,5 % et - 4,7 % respectivement). Une avance est constatée pour les catégories des professionnels et des techniciens alors que les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise se chiffre à 3,2 % par rapport au secteur universitaire. Ce statut est observé pour toutes les catégories d'emplois, sauf celle des techniciens qui affiche une avance de 0,8 % face au secteur universitaire. Le retard pour les autres catégories varie entre 1,7 % et 6,4 %. Pour l'ensemble des emplois et trois des cinq catégories, l'affaiblissement de la situation compara-

tive de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

L'administration fédérale

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 1,3 % sur celui de l'administration fédérale. Ce statut est constaté pour 32 emplois sur 50, regroupant 64 % des effectifs. Un retard est observé seulement dans la catégorie des employés de bureau; ceux-ci ont une forte influence sur l'ensemble puisqu'ils représentent plus de la moitié des effectifs des emplois repères. L'administration québécoise est aussi en retard pour la rémunération globale avec un écart de - 0,3 %. Ce statut est constaté pour 29 des 50 emplois comparés, regroupant 63 % des effectifs. La catégorie des employés de bureau est la seule parmi toutes les catégories à afficher un retard. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur, malgré les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux.

Les autres salariés québécois syndiqués

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 10,1 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 48 des 61 emplois repères, regroupant les trois quarts des effectifs. La rémunération globale de l'administration québécoise est aussi en retard de 10,4 %. Ce statut touche 45 des 61 emplois considérés, comptant 71 % des effectifs. Tant pour le salaire que pour la rémunération globale, un retard de l'administration québécoise est noté chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, alors que les professionnels et les employés de service sont à parité.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard

de 4,4 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Un retard est constaté pour 30 emplois repères sur 58, regroupant 54 % des effectifs. Les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers affichent un retard, alors que les professionnels et les employés de service montrent la parité des deux secteurs. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise est à parité avec les autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 23 des 57 emplois repères, comptant 30 % des effectifs. Trois des cinq catégories d'emplois affichent la parité. Les professionnels sont en avance de 7,2 % et les ouvriers sont en retard de 16,1 %. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique généralement par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé syndiqué

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,1 % sur celui du secteur privé syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Ce retard est observé pour 38 des 53 emplois repères, regroupant 75 % des effectifs. Un retard se retrouve chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers; il varie de 12 % à 42,1 %. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise s'établit à 10,4 %. Ce statut est constaté pour 33 emplois sur 49, regroupant 64 % des effectifs. Les employés de bureau et les ouvriers affichent un retard. Les professionnels sont en avance de 4,8 % alors que les techniciens et les employés de service montrent la parité des deux secteurs. Pour les techniciens et les ouvriers, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé non syndiqué

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 4,7 % sur celui du secteur privé non syndiqué. Ce retard est observé pour 30 des 58 emplois repères, regroupant 39 % des effectifs. Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est

en avance de 4,5 % sur le secteur privé non syndiqué. Ce statut est observé pour 21 des 53 emplois considérés, regroupant 54 % des effectifs. Une seule catégorie d'emplois affiche un retard, soit celle des ouvriers (- 13,3 %). Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des employés de l'administration québécoise sont en retard par rapport à ceux de l'ensemble des autres salariés québécois pour trois catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Il s'agit du même statut comparatif que celui observé sur le plan salarial pour les techniciens et les employés de bureau alors que chez les professionnels, le statut salarial (parité) diffère de celui du maximum (retard). Les écarts pour les salaires montrent pour les professionnels et les employés de bureau une meilleure situation comparative de l'administration québécoise que ceux relatifs aux maximums normaux, parce que les effectifs de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale que les autres salariés québécois.

L'analyse des segments du marché du travail conduit souvent aux mêmes conclusions. La situation de l'administration québécoise est presque toujours meilleure lors de la comparaison des salaires que lors de celle des maximums normaux. Les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale dans la comparaison avec la majorité des secteurs.

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont (à près de 35,6 % du salaire) plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois de même que chez ceux du secteur privé et les non-syndiqués; ils sont de l'ordre de 31 % à 34 % du salaire dans ces

secteurs. Ces coûts totaux sont par contre moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et ses quatre composantes. L'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) affiche les coûts les plus élevés en proportion du salaire, soit près de 42 %. Les autres salariés québécois syndiqués présentent des déboursés similaires à ceux de l'administration québécoise.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les déboursés de l'administration québécoise sont similaires à ceux de l'ensemble des autres salariés québécois ainsi que des secteurs privé syndiqué et « entreprises publiques ». Les dépenses à ce chapitre représentent environ 19 % à 21 % du salaire dans ces secteurs. Les déboursés dans l'administration québécoise sont toutefois plus élevés que ceux des secteurs privé, privé non syndiqué et universitaire ainsi que ceux de l'ensemble des autres salariés non syndiqués. Les coûts du régime de retraite et de remboursement de congés de maladie non utilisés plus importants dans l'administration québécoise expliquent en grande partie ces différences. Quant aux autres salariés québécois syndiqués et ceux du secteur « autre public » et des administrations municipale et fédérale, les dépenses pour les avantages sociaux y sont plus élevées que dans l'administration québécoise. Cette situation s'explique surtout par des déboursés plus importants dans ces secteurs pour les régimes de retraite et d'assurance. D'ailleurs, l'administration québécoise débourse moins que les employeurs des secteurs de comparaison pour l'ensemble des régimes d'assurance, à l'exception du secteur « entreprises publiques » avec lequel la parité est constatée. Les dépenses reliées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise que dans tous les secteurs comparés.

Sur le plan du temps chômé payé, l'administration québécoise débourse un peu plus de 16 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé pour l'ensemble des autres salariés québécois et ceux du secteur privé et de l'administration fédérale. Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que dans les secteurs « autre public » et universitaire ainsi que dans l'administra-

tion municipale. Dans tous les secteurs, y compris l'administration québécoise, les déboursés pour les congés annuels représentent généralement au moins la moitié de ceux liés au temps chômé payé.

Les heures de travail

La durée moyenne des heures régulières de travail de l'administration québécoise est de près de 36 heures, soit une heure de moins que celle de l'ensemble des autres salariés québécois. La semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte que celle des employés du secteur privé et de l'administration fédérale. Elle est toutefois plus longue que dans l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) et le secteur universitaire.

Les heures de présence au travail sur une base hebdomadaire s'établissent à environ 30 heures dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) et le secteur universitaire alors qu'elles sont à parité avec celles des secteurs « entreprises publiques » et « autre public ». Les heures de présence au travail sont inférieures dans l'administration québécoise à celles de tous les autres secteurs comparés. La différence la plus grande est observée dans la comparaison avec le secteur privé non syndiqué; elle se chiffre à deux heures et demie de présence au travail de moins par semaine dans l'administration québécoise.

L'évolution de la comparaison

La situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable entre 1999 et 2000 face à l'ensemble des autres salariés québécois. Ce constat est valable tant pour le salaire que la rémunération globale.

Dans la comparaison avec les différents secteurs, aucun affaiblissement n'est noté. L'amélioration la plus importante est observée par rapport à l'administration municipale (3,8 points de pourcentage pour le salaire et 4,9 point de pourcentage sur le plan de la rémunération globale). L'administration québécoise connaît aussi une amélioration de sa situation com-

parable vis-à-vis du secteur universitaires et de l'administration fédérale; les différences entre les écarts de 1999 et ceux de 2000 sont toutefois moins marquées.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Croissance soutenue grâce aux investissements et à la consommation

La croissance demeure soutenue en 1999 et en 2000. En effet, après un gain de 2,6 % en 1998, le produit intérieur brut s'accroît de 4,1 % en 1999 et de 3,9 % au premier semestre de 2000 en comparaison avec la même période de 1999. La croissance de l'économie provient en grande partie des investissements des entreprises, dont les hausses en 1999 et au premier semestre de 2000 sont les plus fortes de la décennie. En raison du ralentissement amorcé aux États-Unis, les analystes s'attendent cette année à une croissance économique semblable à celle de 1999 mais plus faible l'an prochain. Ainsi, les taux de croissance du PIB attendus par les divers prévisionnistes varient de 4,0 % à 4,8 % pour 2000 et de 3,0 % à 3,6 % pour 2001.

Après avoir ralenti de 1997 (3,5 %) à 1998 (2,9 %), la croissance des dépenses de consommation s'accélère en 1999, s'établissant à 3,4 %. Cette tendance se poursuit en l'an 2000 avec une augmentation de 3,7 % au premier semestre, en comparaison avec la même période en 1999. Pendant ce temps, la situation financière des particuliers s'améliore. En effet, la croissance du revenu personnel disponible réel est en accélération depuis 1998 et, en 2000, il augmente de 3,7 % au premier semestre, sa plus forte croissance après celle de 1989. Un des facteurs pouvant avoir contribué à la progression récente du revenu personnel est l'emploi qui est également en croissance notable depuis 1998. Quant au taux d'épargne, il est en remontée depuis le creux de 1998. De plus, le taux d'endettement est en baisse suivant le sommet observé en 1998. Toutefois, malgré les diminutions d'impôt annoncées, les analystes s'attendent à un ralentissement de la consommation l'an prochain en

raison d'un rythme plus faible de création d'emplois. Les prévisions de croissance de la consommation se situent entre 3,2 % et 3,5 % pour 2000 et entre 2,6 % et 3,2 % pour 2001.

Les investissements des entreprises constituent un élément majeur de la croissance au cours des deux dernières années. Ils augmentent de 11,9 % en 1999 et de 14,5 % au premier semestre de 2000; ces hausses proviennent surtout des investissements en machines et matériel qui progressent de 19,8 % en 1999 et de 24,3 % au premier semestre de 2000. La croissance des investissements des entreprises n'est pas étrangère à l'augmentation des bénéfices des corporations (15,6 % en 1999 et 26,7 % au premier semestre de 2000). De plus, les livraisons manufacturières sont à la hausse alors que le nombre et la valeur des faillites commerciales diminuent. Pour l'ensemble de l'année 2000, les analystes s'attendent à une croissance des investissements des entreprises se situant dans une fourchette de 13,7 % à 19,3 %. Les prévisions pour 2001 se situent entre 6,7 % et 10,4 %.

Après cinq années de baisses au cours desquelles elles diminuent de 5,3 %, les dépenses publiques augmentent de 1,5 % en 1998 et de 1,7 % en 1999. La tendance se poursuit en 2000 avec une hausse de 2 % au premier semestre. Pour l'ensemble de l'année 2000, les analystes prévoient une augmentation des dépenses publiques se situant entre 2,3 % et 2,6 %. En 2001, l'augmentation serait d'environ 2,8 %.

Alimentées par la vigueur de l'économie américaine et un taux de change favorable, les exportations augmentent de 7 % en 1998 et de 9,6 % en 1999. Quant aux importations, elles s'accroissent de 7,1 % en 1998 et de 9,5 % en 1999, supportées par la bonne tenue de la demande intérieure, surtout les investissements des entreprises. En 2000, le commerce extérieur ralentit la croissance de l'économie. Au premier semestre, les exportations progressent de 9,8 % en regard du premier semestre de 1999; au cours de la même période, les importations augmentent de 14,2 % grâce à la forte hausse de la demande intérieure, surtout les investissements des entreprises en machines et matériel qui font un bond de 24,3 %.

L'inflation, qui s'était maintenue en deçà de 2 % depuis 1992, franchit cette barre en 2000. Ainsi, la croissance de l'IPC au Québec passe de 1,5 % en 1999 à 2,3 % pour les neuf premiers mois de l'an 2000. Les coûts de l'énergie expliquent cette hausse; l'indice d'ensemble sans l'énergie augmente de 1,3 %. Selon les analystes, le taux d'inflation se situerait entre 2 % et 2,7 % pour 2001.

Après avoir atteint un niveau historiquement bas en 1997, les taux d'intérêt à court terme remontent en 1998 et demeurent stables en 1999. En 2000, la tendance est à la hausse, les taux se situant à 5,1 % au premier trimestre et à 5,6 % aux deuxième et troisième trimestres. Bien qu'il y ait peu de pressions inflationnistes, les analystes prévoient une légère hausse des taux d'intérêt l'an prochain en raison de la croissance actuelle au Canada et d'autres resserrements de la politique monétaire anticipés aux États-Unis.

En 1999, le dollar canadien se situe à 67,3 cents américains, soit un niveau semblable à celui de 1998 (67,4 cents). Il monte à 67,9 cents pour l'ensemble des trois premiers trimestres de l'an 2000. La tendance est cependant à la baisse puisqu'il se retrouve à 68,8 cents au premier trimestre, à 67,6 cents au deuxième et à 67,5 cents au troisième trimestre. Selon les analystes, le dollar canadien se situerait entre 68,3 et 72 cents américains en 2001.

Rythme soutenu de création d'emplois et taux de chômage en baisse

La création d'emplois se fait à un rythme soutenu depuis 1998. La croissance de l'emploi est de 2,7 % en 1998, 2,3 % en 1999 et 2,9 % pour les trois premiers trimestres de 2000. Il s'agit de tout un contraste avec les années 1990 à 1997 où la croissance de l'emploi a varié entre - 1,9 % et 2 %. Les travailleurs qui bénéficient le plus de la création d'emplois en 2000 sont ceux âgés de 45 à 64 ans (6,2 %). Pour leur part, les femmes obtiennent davantage d'emplois à temps plein que les hommes. Les analystes prévoient, pour l'ensemble de l'année 2000, une augmentation du nombre d'emplois variant de 2,5 % à 2,7 %. Ils anticipent un ralentissement dans la création d'emplois en 2001 (0,9 % et 2 %).

La création d'emplois influence à la baisse l'évolution du taux de chômage. Ainsi, il passe de 10,3 % en 1998 à 9,3 % en 1999. Pour les neuf premiers mois de 2000, il se situe à 8,5 %, son plus bas niveau depuis 1975. Selon les prévisions, la baisse du taux de chômage devrait se poursuivre; il se situerait entre 8,3 % et 8,5 % pour l'ensemble de l'année 2000 et entre 7,7 % et 8,6 % en 2001.

Le rapport emploi/population s'accroît de nouveau en 1999, passant de 56,1 % en 1998 à 57 % en 1999. En 2000, il se situe à 58 % pour l'ensemble des trois premiers trimestres. Le taux d'emploi est en progression constante depuis 1996 (54,6 %) et le niveau atteint en l'an 2000 est le plus élevé de la période qui s'étend de 1987 à 1999.

Les tendances salariales

Croissance salariale légèrement à la hausse

Les conventions collectives de l'administration québécoise venues à échéance le 30 juin 1998 ont été renouvelées à la suite des ententes intervenues en décembre 1999. Les règlements accordent aux salariés de ce secteur des augmentations d'échelles salariales de 1,5 % pour 1999 et 2,5 % pour 2000, 2001 et 2002. Pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués, les clauses salariales en vigueur en 2000 accordent un taux de croissance salariale moyen de 2,3 %, résultat supérieur à celui de 1999. Parmi les secteurs dans lesquels oeuvrent les autres salariés québécois, l'augmentation salariale la plus élevée est notée dans le secteur universitaire (2,2 %) et celle la moins forte dans le secteur municipal (1,3 %). Dans le secteur privé, la croissance salariale nominale de 2000 est identique à celle observée pour 1999, soit de 2,1 %. Dans l'ensemble du secteur « autre public », seul le secteur universitaire affiche une hausse salariale plus élevée en 2000 que celle octroyée en 1999.

Selon les maisons d'experts-conseils, les augmentations accordées en 2000 aux salariés non syndiqués du secteur privé sont légèrement supérieures à celles que reçoivent les salariés syndiqués de ce même secteur, soit de 2,2 % à 2,6 %.

L'ensemble des salariés québécois syndiqués profitent d'un maintien de pouvoir d'achat en 2000, le taux réel de croissance salariale étant de 0 %. Seule l'administration québécoise montre un taux réel positif en 2000, soit 0,2 %. Aucun autre secteur n'affiche un taux réel de croissance salariale supérieur au taux d'inflation. Les pertes de pouvoir d'achat observées varient de 0,1 % dans le secteur universitaire à 1 % dans le secteur municipal.

Les données préliminaires indiquent que près de 73 % des salariés québécois syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat en 2000, la plupart d'entre eux proviennent de l'administration québécoise. Cette proportion est plus faible que celle observée en 1999. Dans l'administration québécoise, tous les salariés bénéficient d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'indice des prix à la consommation. Les augmentations dans les autres secteurs étudiés, à l'exception de celles du secteur universitaire, se situent surtout entre 0 % et le taux d'inflation. Ces secteurs montrent des proportions de salariés recevant des augmentations inférieures au taux d'inflation variant de 48,8 % (secteur municipal) à 94,8 % (entreprises publiques québécoises).

Les salariés syndiqués québécois connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 0,9 % pour la période allant de 1986 à 1992, alors qu'ils subissent une perte de 0,8 % pour la période de 1993 à 2000.

Les ententes intervenues aux trois premiers trimestres de 2000 confèrent à l'ensemble des salariés québécois syndiqués une croissance annuelle moyenne de 1,7 % pour la durée des conventions. Ces ententes sont dans l'ensemble moins généreuses que celles signées en 1999 où une croissance salariale moyenne de 2,5 % était observée. Parmi les secteurs où travaillent les autres salariés québécois syndiqués, le secteur privé affiche le taux de croissance moyen le plus élevé, soit de 2,5 % pour les conventions collectives signées en 2000; ce taux était de 2,4 % en 1999. Les ententes signées dans le secteur municipal octroient une croissance annuelle légèrement plus élevée en 2000 (2,3 %) qu'en 1999 (2 %). Dans les entreprises publiques québécoises, les taux moyens

de croissance salariale annuelle sont de 1,7 % pour deux conventions collectives en 2000 comparativement à 2 % pour dix ententes en 1999. À l'opposé, la hausse moyenne accordée par les ententes signées en 2000 dans le secteur fédéral est largement moins élevée (1,8 %) que celle des règlements de 1999 (3,9 %).

Les salariés couverts par les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2000 sont proportionnellement moins nombreux à subir un gel ou une diminution salariale (0,1 %) qu'en 1999 (1,6 %).

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, l'ensemble des salariés québécois syndiqués bénéficieront d'une croissance de leur échelle salariale de 2,5 % en 2001. Cette hausse s'apparente à celle de 2,3 % projetée pour l'ensemble de l'année 2000. Les salariés de l'administration québécoise recevront les augmentations d'échelle les plus élevées parmi tous les secteurs étudiés pour lesquels les données sont représentatives, soit 2,5 % pour les deux années. Les perspectives pour les salariés syndiqués du secteur privé sont de 2,1 % pour 2000 et de 2,3 % pour 2001. Elles sont moins élevées que celles établies pour leurs homologues non syndiqués dont les taux d'augmentation varieraient de 2,2 % à 2,6 % selon la source consultée. Les perspectives pour le secteur municipal sont les moins favorables pour 2000 parmi tous les secteurs considérés (1,3 %).

Compte tenu des taux d'inflation anticipés, l'Institut prévoit de légers gains de pouvoir d'achat en 2000 et 2001 pour l'ensemble des salariés québécois. Toutefois, les salariés syndiqués de tous les secteurs étudiés, à l'exception de l'administration québécoise, connaîtraient une perte de pouvoir d'achat en 2000.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2000 de son rapport annuel sur la *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. Le présent document compare la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois, présente la situation et les prévisions économiques en toile de fond, fournit les tendances salariales pour les années récentes et des perspectives salariales pour les années 2000 et 2001.

Le rapport est divisé en deux parties. Avant l'exposé des résultats, les principales orientations et approches méthodologiques utilisées par l'ISQ ainsi que les sources et la méthodologie spécifiques à chacune des deux parties du rapport sont détaillées.

La présentation des résultats de la Partie I s'effectue en cinq chapitres. Les deux premiers exposent les résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec, respectivement, l'ensemble des autres salariés québécois et ceux du secteur privé. Ils portent sur la comparaison des salaires et de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères et pour chacune des catégories d'emplois. L'analyse se penche sur les salaires et les échelles salariales. Les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé sont également présentés ainsi que les résultats relatifs aux heures de travail. La rémunération globale, calculée selon la méthode des déboursés, est aussi fournie.

Le chapitre 3 présente les comparaisons entre l'administration québécoise et les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public », les administrations municipale et fédérale ainsi que les secteurs universitaire et « entreprises publiques ». Les résultats de la comparaison pour les mêmes composantes de la rémunération sont fournis pour l'ensemble des emplois repères et chacune des catégories d'emplois.

Des résultats détaillés tenant compte du facteur de la syndicalisation sont présentés dans le quatrième chapitre. Ainsi, une comparaison de tous les éléments de la rémunération est effectuée entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre part, les autres

salariés québécois syndiqués et non syndiqués et ceux des secteurs privés syndiqué et non syndiqué.

Finalement, le cinquième chapitre a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de rémunération entre 1999 et 2000. Les principaux éléments tant méthodologiques que structurels contribuant à la composition des différences dans les écarts de rémunération entre ces deux années sont analysés. Cela permet d'isoler les changements réels dans la rémunération.

La Partie II de ce rapport regroupe les chapitres 6 et 7. Le premier porte sur la situation économique récente et présente des prévisions ayant trait aux principaux indicateurs économiques. Une attention spéciale est accordée à l'état du marché du travail. Le deuxième chapitre de cette partie concerne les tendances salariales des employés québécois. Cette portion de l'étude se penche dans un premier temps sur les taux d'augmentation observés sur le marché du travail. Elle présente par la suite une analyse du pouvoir d'achat. Finalement, elle vise à fournir des indications quant aux tendances salariales pour l'ensemble de 1999 et 2000. Les résultats relatifs aux employés syndiqués et non syndiqués sont exposés pour chacun de ces axes d'analyse. Les perspectives salariales de l'Institut pour l'ensemble de 2000 et pour 2001 concluent le rapport.

Pour une deuxième année, l'Institut a colligé des données concernant la rémunération variable. Une publication complémentaire au rapport et portant sur les déboursés de rémunération variable sera diffusée au cours du premier trimestre de 2001.

Partie I

Cette partie du document explique, de façon générale, les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut dans le cadre de sa comparaison de la rémunération globale et souligne les limites et les contraintes auxquelles il est confronté. Des informations détaillées sur le traitement des données pour chacun des volets de la comparaison sont également présentées. De plus, les événements récents susceptibles d'affecter la comparaison sont exposés.

Les orientations et approches méthodologiques

Le marché de référence

L'Institut est mandaté pour comparer la rémunération des salariés de l'administration québécoise régis par une convention collective avec la rémunération des autres salariés québécois¹. L'administration québécoise désigne les salariés de la fonction publique, de

l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi que de la santé et des services sociaux, alors que les autres salariés québécois correspondent aux salariés des organisations de 200 employés et plus de la quasi-totalité des secteurs de l'activité économique. Sont exclus les secteurs de l'agriculture et des services qui y sont reliés, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage ainsi que de la construction. Les salariés des secteurs comparés peuvent être syndiqués ou non. Ils travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur « autre public ». Ce dernier comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans l'administration québécoise telles que l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus), les entreprises publiques des trois paliers gouvernementaux, les universités et l'administration fédérale au Québec.

Le tableau I illustre la segmentation du marché du travail québécois utilisée par l'ISQ pour sa comparaison.

Tableau I

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 et celle du secteur privé sont également analysées 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.

1. Loi sur l'Institut de la statistique du Québec. L.Q. 1998, chap. 44, article 4.

La source de données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec réalisée en 2000 par l'ISQ. L'Institut utilise uniquement cette source de données pour la comparaison des salaires et de la rémunération globale selon la méthode des déboursés. L'ensemble des données colligées dans l'enquête se rapportent à l'administration québécoise et aux établissements de 200 employés et plus de toutes les régions du Québec. Des données sur les organisations de moindre taille ne sont pas recueillies dans l'ERG. L'administration municipale regroupe, pour sa part, les municipalités de 25 000 habitants et plus ainsi que les communautés urbaines de 200 employés et plus². Les municipalités de 25 000 habitants et plus représentent 53 % de la population québécoise et près de 35 000 employés y œuvraient en 1998³.

Afin de déterminer les emplois à retenir dans les établissements en rapport avec les corps d'emploi considérés (sur la base des emplois existant dans l'administration québécoise), un processus d'appariement des emplois est effectué. Celui-ci consiste, à partir de la description des tâches du guide des emplois repères, à identifier les éléments communs des emplois qui peuvent être appariés dans le marché selon la description des tâches qui en est faite. L'appariement s'effectue en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur le sommaire ou la description générale de l'emploi, les conditions de pratique, la nature et la complexité des tâches effectuées, les niveaux de responsabilité et de surveillance exercée et reçue, le niveau de scolarité et l'expérience exigée. Le processus d'appariement des

emplois est essentiel avant d'effectuer toute comparaison salariale pertinente.

Chaque corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité ou de responsabilité. La combinaison du corps d'emploi et du niveau définit un emploi repère. Par exemple, le corps d'emploi « Agent d'information » comporte trois niveaux de complexité, soit ceux d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), de fonctionnement autonome (niveau 2) et de chef d'équipe ou de spécialiste (niveau 3). Pour ce corps d'emploi, trois emplois repères sont donc présents.

L'enquête 2000 a porté sur 40 corps d'emploi. En prenant en compte les niveaux associés à chacun de ces corps, 75 emplois repères ont été pris en compte. Douze de ces emplois n'ont pas été considérés dans le cadre de la comparaison, et ce, pour diverses raisons. Quatre emplois sont spécifiques à l'administration municipale. Quatre autres correspondent au corps d'emploi « Mécanicien de machines fixes » pour lequel l'information nécessaire à l'appariement n'est pas disponible dans l'administration québécoise. Les quatre derniers emplois enquêtés mais exclus de la comparaison le sont en vertu du mandat de l'ISQ puisque ce sont des emplois non syndiqués dans l'administration québécoise. Par ailleurs, deux autres emplois n'ont pu être pris en compte faute d'effectifs dans l'administration québécoise, soit les « Agents de l'approvisionnement 1 et 3 ». Ainsi, pour la Partie I du rapport sur la rémunération des salariés, 61 emplois repères sont analysés. Les effectifs appariés sont les effectifs réguliers à temps plein dans l'administration québécoise comme dans les autres secteurs comparés.

Dans un souci permanent d'alléger le fardeau des répondants et ainsi améliorer le taux de réponse, l'Institut a limité le nombre d'emplois à enquêter dans les dossiers du secteur privé. Pour chacun des dossiers de ce secteur, un échantillon des emplois a été sélectionné. Cette sélection s'est effectuée sur la base de la probabilité de présence de chaque emploi dans le secteur d'activité économique de l'établissement. L'objectif poursuivi par cette approche est l'optimisation des efforts de collecte tout en préservant la qualité des estimés dans les différents secteurs.

2. Pour des comparaisons de rémunération portant sur des villes de plus petite taille, voir *La rémunération dans le secteur municipal : portrait et comparaison des villes de 10 000 et plus de population en 1998*, ISQ, mai 1999.

3. La proportion de la population québécoise dans les municipalités de 25 000 habitants et plus provient d'une compilation du ministère des Affaires municipales à partir des données du recensement de 1996 de Statistique Canada. Le nombre d'employés est tiré de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 1998.

Pour l'enquête sur la rémunération globale de 1999 et celle de 2000, l'Institut a utilisé la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada afin de construire la base de sondage de l'enquête.

Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées⁴.

Cette définition de la rémunération globale est transposée dans une équation qui précise les éléments couverts et se présente comme suit :

Rémunération globale par heure travaillée	=	Rémunération directe Heures rémunérées	+	Rémunération indirecte - Heures chômées payées
		Rémunération annuelle		
	=	Heures de présence au travail		

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé soit, principalement, le salaire, mais aussi les primes, bonis, commissions et divers remboursements reçus⁵.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages, comme une prime d'assurance-vie, ou pour satisfaire à une exigence légale, par exemple la contribution au régime d'assurance-maladie du Québec. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures rémunérées correspondent à la durée des heures régulières de travail avec les ajustements nécessaires pour les variations saisonnières, comme les horaires d'été. Les heures chômées payées, c'est-à-dire le temps chômé payé, couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles rémunérées⁶.

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'ISQ ne sont pas considérés dans le cadre de la présente comparaison. La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut, dont ceux qui sont traités par la méthode des déboursés, est présentée au tableau II à la page suivante. Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte et les remboursements de congés de maladie non utilisés.

Les mesures de la rémunération globale

Une fois la rémunération globale bien cernée à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour la mesurer. L'Institut a, jusqu'à maintenant, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celles des déboursés de l'employeur et des coûts simulés. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif visé, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et l'autre sont différents. Dans ce rapport, l'Institut utilise seulement la méthode des déboursés.

4. Voir *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, IRIR, Montréal, septembre 1988.

5. L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude complémentaire au rapport sera publiée au cours du 1^{er} trimestre 2001.

6. L'analyse des heures de travail est axée principalement sur les heures régulières, le temps chômé payé et les heures de présence au travail. L'élément « ajustements pour variations saisonnières » (horaire réduit) est intégré dans le calcul des heures rémunérées et, par conséquent, dans celui des heures de présence au travail.

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités (débourrés)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	- Salaire¹ - Remboursement de congés de maladie non utilisés	- Bonis, commissions et montants forfaitaires² - Primes² - Rémunération pour le temps supplémentaire - Sécurité d'emploi³
Rémunération indirecte	- Régime de retraite - Assurance-salaire - Assurance-invalidité - Assurance-vie - Assurance-maladie - Assurance-appareils optiques - Assurance-soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC)	- Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi³
Heures rémunérées	- Heures régulières de travail - Horaire d'été	- Heures supplémentaires
Heures chômées payées (durée)	- Congés annuels - Congés fériés et mobiles - Congés parentaux - Congés de maladie utilisés - Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.)	- Congés de perfectionnement - Périodes de repos et de repas payées

1. Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant au temps chômé payé.

2. L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude séparée sera produite au cours du 1er trimestre 2001.

3. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées. Des informations supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournies dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. Ainsi, deux employeurs peuvent offrir à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques. La prime à verser peut par contre varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des déboursés donnerait des résultats différents selon l'âge des employés de chaque employeur. Pourtant, à âge égal, ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. Plusieurs variables autres que le contenu des régimes peuvent en effet avoir une influence sur les frais encourus, comme les variables démographiques (l'âge, le sexe, l'ancienneté de la main-d'œuvre, etc.) et les variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.). Seule la méthode des coûts simulés permet, sous certaines conditions, de limiter l'influence de ces facteurs et ainsi de refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes. L'Institut a d'ailleurs utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats.

L'application que l'Institut fait de la méthode des déboursés, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les déboursés encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et le temps chômé payé.

Les salaires et les échelles salariales⁷

La comparaison salariale s'effectue à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales de même que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste. La comparaison des salaires s'effectue à partir de la moyenne des taux de salaire versés pour un emploi, une catégorie d'emplois ou un secteur. Les

7. Les termes « salaire », « maximum normal », « maximum au mérite », etc. font toujours référence aux salaires moyens déboursés, aux maximums normaux moyens, etc. Afin d'alléger le texte du rapport, l'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « moyen ».

déboursés pour les salaires constituent un facteur important dans les décisions de rémunération d'un employeur mais d'autres éléments méritent d'être étudiés. En effet, les résultats de la comparaison des salaires déboursés dépendent de variables liées à la personne, telles l'ancienneté, l'expérience ou la performance, qui déterminent la place du titulaire dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'Institut apporte des informations sur les échelles salariales des secteurs comparés⁸. Les échelles salariales expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des salaires différents, la politique salariale pourrait être similaire puisque les déboursés peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires.

Il existe différents types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et enfin, les échelles salariales avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. L'Institut privilégie la comparaison des maximums normaux. Les minimums sont inclus dans la banque de données à la fin de ce rapport. Des informations sont de plus fournies dans le texte sur les maximums au mérite lorsqu'un nombre suffisant d'effectifs y sont assujettis.

La comparaison des écarts observés pour les salaires et de ceux relatifs aux échelles salariales doit tenir compte de certaines réalités. Pour un même établissement, l'analyse des échelles porte sur un groupe d'employés qui peut différer de celui sur lequel

s'effectue l'analyse des salaires moyens. En effet, l'analyse des données reliées aux échelles prend en considération les effectifs « hors échelle » alors que l'analyse salariale ne le fait pas. De plus, les données salariales incluent les effectifs qui ne sont pas assujettis à une échelle. La plupart des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Les employés de service et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Les proportions d'effectifs assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et selon les emplois.

La collecte des données sur les maximums normaux peut occasionner certaines difficultés. Par exemple, dans certains cas, le mode de rémunération apparemment privilégié pour un emploi est une échelle salariale; mais parce qu'il est difficile de déterminer le maximum normal représentatif d'une politique salariale formelle, l'emploi apparié ne sera pas considéré dans les données sur les effectifs rémunérés selon une échelle salariale.

À l'intérieur d'un établissement, les emplois appariés à un même corps d'emploi sont mis en relation entre eux selon qu'il s'agit d'une progression de carrière ou d'un régime de postes. Dans le premier cas, les employés progressent d'un emploi à un autre sans changement de poste. Il s'agit d'une progression, plus ou moins automatique, basée sur l'acquisition de compétences, l'ancienneté et/ou le mérite. Dans le second cas, la progression de l'employé implique la disponibilité d'un poste et, conséquemment, un concours visant à le combler.

Les deux régimes peuvent être présents dans le même établissement. En effet, la progression dans les premiers niveaux d'un corps d'emploi est souvent de type progression de carrière, alors que l'accession aux niveaux supérieurs s'effectue selon un régime de postes.

Auparavant, les emplois n'étaient pas liés entre eux selon cette logique. Cette nouvelle approche permet de calculer pour chaque emploi repère un maximum normal (moyen) reflétant mieux la progression des employés dans leur structure salariale. Cependant, la comparaison des données de 2000 avec celles de 1999 pour les échelles salariales doit être effectuée en tenant

8. Des informations supplémentaires sur la comparaison des échelles salariales sont fournies dans le document *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, IRIR, Montréal, octobre 1994, 49 p.

compte de ce changement, les concepts à la base du calcul du maximum normal moyen par emploi repère ayant été modifiés. En effet, un emploi repère pour lequel les appariements n'étaient pas liés en 1999 et qui le sont en 2000 verra, toutes choses étant égales par ailleurs, son maximum normal moyen augmenter. À l'opposé, l'élimination du lien peut entraîner une diminution du maximum moyen calculé pour l'emploi repère.

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale ainsi que de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent sa position dans son échelle. Cette position est évaluée par l'Institut de la façon suivante :

$$\text{Position dans l'échelle} = \frac{\text{Salaire} - \text{Minimum}}{\text{Maximum normal} - \text{Minimum}} \times 100$$

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires⁹. Par exemple, des déboursés plus élevés pour les salaires dans un secteur que dans un autre pourraient être attribuables principalement à un taux du maximum normal plus élevé, à une position moyenne plus élevée dans les échelles salariales ou encore à l'effet conjugué de ces deux facteurs.

Fréquemment utilisés dans la gestion des salaires, les ratios comparatifs sont également présentés dans les tableaux A de la banque de données. Ces ratios représentent le salaire divisé par le maximum normal.

9. Divers facteurs peuvent rendre plus difficile la détermination d'un lien dans la comparaison de la position dans l'échelle, du maximum normal et du salaire. Ces facteurs peuvent être la proportion importante d'effectifs non rémunérés selon une échelle salariale dans le marché ou la différence importante entre l'étendue de l'échelle salariale de l'administration québécoise et celle du marché.

Le calcul de l'écart¹⁰ de rémunération entre deux secteurs

L'Institut présente la différence de rémunération entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre part, les autres salariés québécois ou un des segments du marché du travail, au moyen d'un écart en pourcentage. L'ISQ exprime la formule de calcul de cet écart de la façon suivante :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{Rémunération adm. québ.} - \text{Rémunération marché}}{\text{Rémunération adm. québ.}} \times 100$$

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur car cette dernière constitue le secteur de base. Pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère de la catégorie par les effectifs de l'administration québécoise¹¹. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, pour chaque regroupement d'emplois repères, la rémunération moyenne des employés de l'administration québécoise à celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné sont appliqués à la structure des effectifs de l'administration québécoise¹².

10. Le terme « écart » fait presque toujours référence à l'écart estimé, c'est-à-dire celui calculé à partir des données de l'échantillon. Afin d'alléger le texte du rapport, l'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « estimé ». Les écarts calculés entre l'administration québécoise et l'administration fédérale ne représentent pas des estimés puisque les données sont recensées dans ces deux secteurs.

11. Des informations supplémentaires sur le calcul des écarts pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères sont fournies dans le document *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Calculs des indices de rémunération et des coefficients de variation pour les catégories d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères*, IRIR, Montréal, mars 1992, 45 p. Il est à noter que, lors de la rédaction de ce document, les différences de rémunération étaient présentées par des indices plutôt que par des écarts.

12. Les résultats sur les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chôme payé exprimés en pourcentage du salaire sont également pondérés selon cette approche, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Ainsi, le déboursé moyen dans chacun des secteurs est calculé en pondérant le déboursé de chaque catégorie d'emplois par les effectifs de l'administration québécoise.

L'écart de rémunération est obtenu en soustrayant la moyenne pondérée de la rémunération du secteur comparé de celle de l'administration québécoise et en divisant le résultat par la moyenne pondérée de la rémunération de l'administration québécoise.

En principe, une valeur de l'écart égale à 0 signifie une égalité des rémunérations. Une valeur négative, par exemple - 3 %, représente pour l'administration québécoise une rémunération inférieure de 3 % à celle du secteur comparé (retard) alors qu'une valeur positive, par exemple 3 %, représente une rémunération supérieure de 3 % pour l'administration québécoise (avance). Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il faut ajouter à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir celle du secteur comparé. Dans le cas d'une avance, l'écart représente le pourcentage qu'il faut enlever à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir la rémunération du secteur comparé. Comme les données proviennent d'une enquête basée sur un échantillon, l'interprétation des résultats doit tenir compte de leur précision.

Dans le calcul et l'interprétation de l'écart de rémunération, le secteur de base est toujours l'administration québécoise. Les résultats publiés dans les rapports sur la rémunération des salariés sont tous obtenus dans l'optique d'une comparaison de différents secteurs avec cette administration. Il serait donc incorrect d'un point de vue méthodologique de comparer, par exemple, la rémunération des secteurs privé et « autre public ». En effet, les écarts de rémunération présentés dans le rapport sont calculés sur la base des emplois repères communs avec l'administration québécoise (qui peuvent être différents selon les secteurs de comparaison) et en utilisant la structure des effectifs de ce même secteur.

L'analyse présentée dans ce rapport porte principalement sur les écarts de salaire, de maximum normal et de rémunération globale¹³. L'écart du salaire, tel qu'il a été défini plus haut, résulte de la comparaison des salaires déboursés. Quant à l'écart de rémunéra-

tion globale, il est calculé à partir du rapport entre, d'une part, la somme des coûts associés aux salaires et aux avantages sociaux (rémunération annuelle) et, d'autre part, les heures de présence au travail.

La précision des résultats

Afin de déterminer la situation comparative de l'administration québécoise pour les divers écarts de rémunération calculés, l'Institut doit tenir compte d'un risque d'erreur inhérent à toute donnée provenant d'une enquête basée sur un échantillon. Ce risque d'erreur est obtenu à partir d'une mesure de précision appelée écart type. L'écart type est calculé à partir de la variabilité échantillonnale, dont l'utilisation est courante dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon.

L'utilisation conjointe de l'écart et de la mesure de précision permet de définir un intervalle dans lequel la vraie valeur de l'écart devrait se situer selon une probabilité de 90 %¹⁴. À son tour, cet intervalle permet de déterminer si l'écart est significativement différent de la valeur 0 qui symbolise la parité des deux secteurs comparés. En effet, si la valeur 0 n'est pas comprise dans l'intervalle déterminé pour un écart, l'Institut conclura à l'avance ou au retard de l'administration québécoise. À l'inverse, lorsque la valeur 0 est incluse dans l'intervalle, la parité des secteurs comparés est admise, l'avance ou le retard de l'administration québécoise ne pouvant être confirmé. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'un écart différent de 0 puisse être considéré comme marquant la parité. Cette procédure permettant de déterminer le statut de l'administration québécoise constitue un test statistique dont le niveau de confiance est de 90 %. Ainsi, la probabilité de se tromper, en concluant que l'administration québécoise est en avance ou en retard alors qu'en réalité les deux secteurs sont à parité, est de 10 %. L'utilisation de 90 % comme niveau de confiance constitue un choix conservateur.

En plus de servir à déterminer le statut de l'administration québécoise par rapport au secteur comparé, les

13. Les écarts du minimum d'échelle et de la rémunération annuelle sont également présentés dans les tableaux ou figures mais ne sont généralement pas mentionnés dans l'analyse.

14. Les tableaux E de la banque de données fournissent pour chacun des secteurs comparés les intervalles de confiance associés aux écarts salariaux et de rémunération globale.

mesures de précision interviennent lorsque l'Institut tente d'établir s'il y a des différences significatives entre deux écarts de rémunération présentés dans les sections sur la rémunération globale selon la méthode des déboursés. En effet, en utilisant les mesures de précision, un test statistique a été développé¹⁵ afin de déterminer si les différences observées entre deux écarts sont significatives et donc attribuables aux éléments de rémunération qui les distinguent. Par exemple, une différence jugée significative entre l'écart salarial et celui de la rémunération annuelle s'explique par des avantages sociaux plus ou moins coûteux dans l'administration québécoise selon le cas. À l'inverse, une différence non significative entre ces mêmes écarts montre que les déboursés pour les avantages sociaux sont équivalents dans les deux secteurs de comparaison.

Il est à noter que le test permettant de vérifier s'il y a une différence significative entre deux écarts repose sur une autre base que celui permettant de déterminer le statut de chacun des écarts. Ainsi, d'une composante à l'autre, le statut de parité peut être constaté pour deux écarts alors qu'il existe une différence significative entre eux; inversement, un changement de statut peut être observé sans qu'il y ait pour autant de différence significative entre les écarts.

Les secteurs analysés

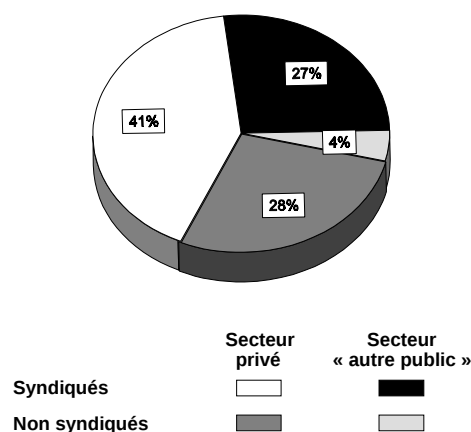
La comparaison de la rémunération globale effectuée par l'Institut porte sur l'ensemble des secteurs et sous-secteurs du marché du travail.

Ainsi, des résultats par emploi repère et pour chaque catégorie d'emplois sont présentés pour l'ensemble des autres salariés québécois, le secteur privé et le secteur « autre public ». Des résultats détaillés sont également fournis pour les administrations municipale

et fédérale ainsi que pour les secteurs universitaires et « entreprises publiques ».

Une segmentation selon la syndicalisation est également utilisée pour l'ensemble des autres salariés québécois et le secteur privé, permettant ainsi l'analyse des résultats pour quatre autres secteurs. Cette segmentation n'est pas appliquée au secteur « autre public » vu le faible nombre de salariés non syndiqués qui y travaillent (voir figure 1).

Figure 1
Répartition des effectifs des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2000



L'évaluation des écarts de salaire et de rémunération globale à des niveaux de segmentation très détaillés soulève parfois quelques problèmes. L'un d'eux est le risque d'erreur inhérent à l'obtention de résultats à partir d'échantillons de taille réduite.

Un autre problème inhérent à la présentation des écarts de rémunération à des niveaux de segmentation très détaillés est la notion de confidentialité. En effet, lorsque la donnée de marché repose en forte proportion sur un ou deux établissements, l'Institut ne présente pas l'écart calculé.

Par ailleurs, tous les emplois repères faisant partie d'une catégorie d'emplois donnée ne se retrouvent pas nécessairement dans chacun des segments du marché du travail. Par exemple, 9 des 17 emplois repères constituant les catégories des employés de service et

15. Des informations supplémentaires sur le test statistique utilisé par l'Institut sont fournies dans le document *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Test statistique sur la différence d'indices de rémunération*, IRIR, Montréal, mars 1992, 12 p. Il est à noter que, lors de la rédaction de ce document, les différences de rémunération étaient exprimées par des indices plutôt que par des écarts.

des ouvriers ont été appariés pour le secteur « autre public non syndiqué » alors que les 8 autres emplois repères y sont inexistantes.

Les employés couverts par la comparaison

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération globale pour 61 emplois repères regroupés en cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Jusqu'en 1999, ces deux dernières catégories étaient regroupées dans la catégorie « employés d'entretien et service ». Celle-ci comprenait des emplois disparates et peu homogènes. Ainsi, la distribution des écarts au sein de la catégorie était très large. De plus, des problèmes de variabilité des résultats étaient rencontrés, ce qui pouvait amener l'Institut à statuer, dans certains cas, à la parité de deux secteurs malgré des écarts importants.

Afin de remédier à cette situation, et tel que discuté lors d'une rencontre avec les parties, l'Institut a scindé cette catégorie en deux : les employés de service et les ouvriers. Les nouveaux regroupements sont basés sur la classification nationale des professions (CNP) qui considère le genre de compétences comme critère de classification. Cette décision a été prise après analyse des conventions collectives de l'administration québécoise sur ce point. Ce nouveau découpage permettra d'améliorer les mesures de précision, plus particulièrement dans la catégorie des ouvriers où une forte homogénéité des emplois est ainsi obtenue. C'est toutefois moins le cas pour la catégorie des employés de service où les emplois demeurent plus disparates. Ce découpage de la catégorie sera appliqué pour l'ensemble des secteurs et dans le cadre de toutes les analyses.

Le tableau III montre que les emplois repères retenus couvrent 47 444 salariés de l'administration québécoise,

soit 19 % des effectifs totaux de ce secteur¹⁶. Cependant, une bonne partie des effectifs compris dans la catégorie « autres employés » sont rattachés à des emplois qui se retrouvent uniquement ou presque dans l'administration québécoise. En excluant ces emplois du calcul, la proportion d'effectifs couverts passe à 36 %.

Tableau III
Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux de l'administration québécoise¹

Catégories d'emplois	Effectifs emplois repères	Effectifs totaux adm. québ.	Effectifs couverts dans la comparaison
	Nbre		%
Professionnels	6 411	30 266	21
Techniciens	6 879	36 148	19
Employés de bureau ²	23 409	43 990	53
Employés de services et ouvriers	10 745	22 446	48
Sous-total	47 444	132 850	36
Autres employés ³	..	119 204	..
Total	47 444	252 054	19

1. Période du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999.

2. Lorsqu'ils sont appariés à des emplois repères, les corps d'emploi de la catégorie « Assistants techniciens » de l'administration québécoise sont considérés dans la catégorie « Employés de bureau ».

3. Les autres employés comprennent les enseignants, les infirmières, les infirmières auxiliaires, les agents de la paix, etc.

Source : Conseil du Trésor, système d'information sur la rémunération.

Comme l'indique le tableau III, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de

16. Les données utilisées pour obtenir ces proportions visent seulement les employés réguliers (en équivalents à temps complet) et ne comprennent pas les cadres. Les données sur les effectifs totaux de l'administration québécoise ont été fournies par le Conseil du trésor à partir du système d'information de la rémunération (SIR). Elles couvrent la période du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999. Les effectifs des emplois repères font référence à la même période, sauf pour ceux de la fonction publique qui couvrent la période du 1^{er} juillet 1999 au 30 juin 2000.

la catégorie des employés de bureau regroupent le plus d'effectifs par rapport aux effectifs totaux de cette catégorie dans l'administration québécoise, soit 53 %. La catégorie des employés de service et celle des ouvriers présentent une couverture de 48 %, alors que celles des professionnels et des techniciens sont, pour leur part, moins importantes. En effet, les effectifs rattachés aux emplois repères de ces deux catégories couvrent respectivement 21 % et 19 % des effectifs totaux de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise.

Certains des emplois pour lesquels la comparaison au marché n'a pas été établie pourraient éventuellement faire l'objet d'une enquête. Cependant, pour un grand nombre d'emplois se retrouvant dans les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, il n'y a pas de point de comparaison directe avec le reste du marché québécois.

L'évolution de la comparaison

L'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux principaux secteurs du marché du travail s'attarde cette année à expliquer les différences d'écarts entre 1999 et 2000. La méthodologie utilisée diffère de celle que l'Institut a employée dans ses précédents rapports. Auparavant, la méthodologie utilisée consistait à étudier les différences d'écarts en contrôlant d'une année à l'autre les facteurs tels que la variation de la composition de l'échantillon, le changement de la structure d'effectifs de l'administration québécoise pour les emplois comparés ainsi que leur nombre. Elle a été développée en 1994 au moment où la préoccupation principale était l'érosion de l'échantillon. Elle n'est plus appropriée dans les cas où des changements importants surviennent dans la structure d'effectifs ou dans le nombre d'emplois comparés car elle ne permet pas d'en mesurer explicitement les effets.

En janvier dernier, l'Institut a développé une nouvelle méthodologie permettant de mesurer l'effet des facteurs précédemment cités. Cette méthodologie a d'ailleurs été utilisée pour décrire l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise entre 1998 et 1999 en tenant compte des effets des changements méthodologiques apportés à l'ERG

1999¹⁷. C'est cette même méthodologie qui est utilisée dans le présent rapport pour décrire l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise entre 1999 et 2000. Elle consiste à décomposer les différences des écarts d'une année à l'autre sous la forme, d'une part, d'une composante principale reflétant le changement réel¹⁸ dû à l'évolution de la rémunération et, d'autre part, de composantes représentant les effets des changements survenus (sélection des emplois et autres effets jugés pertinents). Ainsi, en plus de la composante principale, les différences entre les écarts 2000 et 1999 est décomposée sous la forme de deux effets : un premier représentant le changement de la structure d'effectifs de l'administration québécoise entre 1999 et 2000 et un deuxième qui correspond à la nouvelle approche de sélection des emplois dans les établissements.

La différence des écarts salariaux entre 1999 et 2000 se décompose donc selon la formule suivante :

$$\text{Écart 2000} - \text{Écart 99} = \text{Effstruct} + \text{Effemp} + \text{Écartrém2000} - \text{Écartrém99}$$

Les différents termes de la formule se définissent ainsi :

Écart2000-Écart99 : exprime la différence entre les écarts publiés dans les rapports 1999 et 2000;

Effstruct : représente l'effet de la variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise entre 1999 et 2000;

Effemp : mesure l'impact de la nouvelle approche de sélection des emplois dans les établissements;

Écartrém2000 - Écartrém99 : constitue la composante principale de la différence des écarts et traduit l'évolution de la rémunération du marché comparativement à celle de l'administration québécoise entre 1999 et 2000.

17. Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 1999. *Étude de sensibilité*

18. L'effet de renouvellement de l'échantillon d'une année à l'autre pourrait toutefois affecter cette composante.

En plus d'analyser les secteurs couverts dans les précédents rapports, l'Institut ajoute cette année des analyses pour les secteurs privé syndiqué, privé non syndiqué et « entreprises publiques ». Pour les autres salariés québécois et le secteur privé, une analyse par catégorie d'emplois est aussi effectuée.

En principe, une composante négative traduit un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise alors qu'une composante positive correspond à une amélioration. Toutefois, comme ces composantes représentent des estimés échantillonnaires comportant un risque d'erreur, un test statistique est utilisé afin de vérifier si elles sont statistiquement significatives. Par ailleurs, comme ces tests de différence entre les écarts de rémunération sont utilisés dans le cadre de la méthode des déboursés, des coûts à l'employeur plus importants ou plus faibles d'une année à l'autre ne signifient pas nécessairement une amélioration ou une détérioration des régimes ou politiques de rémunération.

Le traitement et l'analyse des données

La rémunération globale d'un emploi repère peut être calculée pour chacun des établissements à partir des données brutes de l'ERG. L'Institut dispose ainsi de données confidentielles. Il peut les introduire dans ses calculs, tout en respectant les règles de confidentialité dans la présentation des résultats ou leur transmission à des tiers.

Deux méthodes peuvent être utilisées afin de traiter la non-réponse : l'imputation et la repondération. Dans ce rapport, l'imputation des données sur les salaires et la rémunération globale n'a pas été nécessaire. En effet, peu de dossiers auraient été imputés et la repondération était tout à fait satisfaisante pour traiter la non-réponse. Tous les dossiers des établissements non répondants, tant au volet salarial qu'à celui sur les avantages sociaux et le temps chômé payé, ont donc été traités en repondérant les poids échantillonnaires.

Les précisions sur les données et périodes de référence

Les données sur les salaires ainsi que sur les minimums et les maximums normaux pour l'administration québécoise et les autres salariés québécois de toutes catégories reflètent, en général, la situation au 1^{er} juillet 2000. Ces données ont été recueillies au cours de l'ERG 2000.

Les données estimées concernant les coûts des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent les coûts moyens. Pour chaque établissement, les déboursés sont colligés pour des regroupements d'emplois et sont attribués aux salaires des emplois repères.

La période de référence des données pour le coût des avantages sociaux et du temps chômé payé est l'année 1999 pour les salariés du secteur « autre public ». Pour l'administration québécoise, la période de juillet 1997 à juin 1998 sert de référence sauf pour les coûts des régimes étatiques et des régimes de retraite, qui datent de 1999. Ces données sont celles recueillies dans le cadre de l'ERG 2000. Dans le cas du secteur privé, les données de 1997 sont utilisées, la dernière année d'enquête de ce volet dans ce secteur étant l'année 1998¹⁹. Des ajustements sur les régimes étatiques ont cependant été effectués pour les établissements du secteur privé sur la base des dispositions en vigueur en 1999.

Les données sur les heures régulières hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères proviennent de l'enquête sur la rémunération globale des emplois repères; elles datent de juillet 2000. Le facteur annuel de conversion utilisé est de 52,18 semaines. Le calcul des heures de présence au travail se base sur les heures régulières de travail spécifiques à chacun des emplois repères.

Les données relatives aux effectifs correspondent aux mêmes périodes de référence que les autres données. Pour les autres salariés québécois, elles concernent les

19. Dans le cadre de l'amélioration de l'ERG, l'Institut procède à la révision du processus de collecte des données sur les avantages sociaux et les conditions de travail. C'est dans ce contexte que ce volet n'a été enquêté qu'auprès de l'administration québécoise et des établissements du secteur « autre public ».

employés réguliers à temps plein. Quant à l'administration québécoise, ce sont également les effectifs réguliers à temps plein qui sont pris en compte, mesurés toutefois en équivalent à temps complet.

Les particularités sur les salaires et les échelles salariales

En ce qui concerne la catégorie des professionnels de l'administration québécoise, les données salariales couvrent les trois sous-secteurs pour les niveaux 1 et 2 de l'enquête. Pour le niveau 3, seules les données relatives à la fonction publique sont disponibles. Les données utilisées pour les professionnels tiennent compte des primes versées (niveau plus élevé et chef d'équipe).

Par ailleurs, les maximums des échelles indiqués pour les emplois professionnels de niveau 1 de l'administration québécoise constituent uniquement des maximums d'appariement. Pour l'enquête, les emplois rémunérés selon les échelons 1 à 7 des échelles salariales sont appariés au niveau 1. L'échelon 7 de chacune des échelles fait donc office de maximum pour le niveau 1 de la catégorie. Le 8^e échelon représente le minimum des échelles pour le niveau 2 et le salaire du 18^e échelon correspond au maximum pour ce niveau. Le maximum du niveau 3 correspond, pour l'administration québécoise, au maximum de l'échelle (18^e échelon) majoré de la prime de niveau plus élevé (7 %). Le minimum du niveau 3 est déterminé en considérant la restriction du minimum de quatre ans d'expérience pour accéder à la fonction de niveau plus élevé. L'échelon qui correspond à ces quatre années est l'échelon 9; le minimum du niveau 3 correspond donc à l'échelon 9 majoré de la prime de 5 %.

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

Renouvellement des conventions collectives dans l'administration québécoise

Les conventions collectives de l'administration québécoise, venues à échéance le 30 juin 1998, ont été renouvelées à la suite des ententes intervenues en décembre 1999. Selon ces règlements, les salariés de ce secteur obtiennent des augmentations de leurs

échelles salariales de 1,5 % le 1^{er} janvier 1999 et de 2,5 % le 1^{er} janvier 2000. Ces deux augmentations combinées sont prises en compte dans le rapport 2000 puisqu'en juillet 1999 les augmentations n'avaient pas été encore consenties.

Le renouvellement des conventions a donné lieu à des échanges concernant le taux de cotisation de l'employeur aux régimes de retraite des secteurs public et parapublic, dont le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Le certificat actuariel, produit par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) à la suite de ces ententes négociées, fait état d'un coût à l'employeur de 3,67 % effectif le 1^{er} janvier 1999, et ce, pour les trois prochaines années.

Nouvelle classification des emplois de la fonction publique

Le Conseil du trésor a adopté la *Directive sur la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* le 14 septembre 1998. Cette directive s'applique à tout le personnel de la fonction publique à l'exception du personnel agent de la paix²⁰ et du personnel d'encadrement. Le nouveau système de classification, qui réduit le nombre de classes d'emplois de 324 à 110 environ, sera implanté progressivement au cours des prochaines années. Des études, suivies de consultations sur la classification et de négociations sur les salaires entre les diverses parties concernées sont prévues avant que les employés soient intégrés à la classe d'emplois correspondant à leurs attributions.

L'ISQ prendra en considération, au fur et à mesure dans ses études, toute modification à la classification des salariés qui découlera de la mise en place de cette directive. Les données du présent rapport sur la rémunération des salariés n'en sont pas affectées. Par ailleurs, selon les informations recueillies, aucun changement à la classification n'a encore été effectué à ce jour.

20. Une classe pour les agents de la paix est toutefois prévue dans la nouvelle classification.

La réduction des coûts de la main-d'œuvre et des effectifs dans le secteur public

En décembre 1996, le gouvernement et la plupart des grandes centrales ont conclu des ententes prévoyant, d'une part, une diminution des coûts de main-d'œuvre de 100 millions de dollars à réaliser entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 1997 et, d'autre part, l'utilisation des surplus des régimes de retraite afin de financer des retraites anticipées et des départs assistés. La *Loi sur la diminution des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur public et donnant suite aux ententes intervenues à cette fin* (L.Q. 1997, chap. 7) a été adoptée en mars 1997. Cette loi venait consacrer les ententes intervenues concernant la réduction des coûts de main-d'œuvre, élargir temporairement l'admissibilité à la retraite et établir les mesures de réduction des coûts de main-d'œuvre devant être mises en place par les employeurs et les associations de salariés du secteur public n'ayant pu convenir d'une entente à ce sujet avec le gouvernement. Les réductions des coûts de main-d'œuvre ont pris diverses formes selon les sous-secteurs de l'administration québécoise. Dans celui de l'éducation, les coupures ont pris la forme de congés sans solde. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les crédits pour congés de maladie ont été réduits pour les employés permanents alors que les employés temporaires connaissaient une baisse de salaire.

Les données salariales utilisées dans ce rapport ne sont pas affectées par cette opération. Les analyses de l'Institut portent en effet sur les salaires des employés réguliers alors que les mesures de réduction salariale ne touchent que les salariés temporaires. Le temps chômé payé ainsi que les heures de présence au travail ont été modifiés par les mesures mises en place. Les données du rapport pour les avantages sociaux de l'administration québécoise étant celles de la période de juillet 1997 à juin 1998, elles correspondent à la période au cours de laquelle ces mesures ont été appliquées. Elles prennent donc en compte les mesures relatives aux avantages sociaux. De plus, les effectifs utilisés pour la comparaison étant ceux en place du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999, les données du rapport prennent aussi en considération les départs à la retraite.

La réduction des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur municipal

En mars 1998, le gouvernement du Québec adoptait la *Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal* (L.Q. 1998, chap. 2). Cette loi faisait suite au transfert de responsabilités de 375 millions de dollars du gouvernement aux municipalités, dont 235 millions devaient résulter de la diminution de la masse salariale, montant à répartir entre les municipalités. Chaque organisme municipal devait s'entendre avec ses salariés sur un processus de réduction des coûts de main-d'œuvre à mettre en place à compter de l'exercice financier 1998. L'objectif était exprimé en pourcentage du total des dépenses annuelles relatives à la rémunération et aux avantages sociaux de l'exercice financier 1997. Il ne pouvait excéder 6 %. Les municipalités pouvaient négocier avec les associations de salariés des ententes permettant d'atteindre cet objectif. Si aucune entente n'était conclue au moment de l'adoption de la loi, celle-ci prévoyait l'intervention d'un médiateur-arbitre qui devait, en cas de mésentente, imposer un règlement assurant le plein effet de la réduction des coûts de main-d'œuvre.

Lorsque cette loi a été adoptée, un certain nombre de syndiqués du secteur municipal avaient déjà conclu des ententes avec leurs employeurs. Les mesures de réduction de coûts ont pris diverses formes dans les ententes signées : congé de contribution au régime de retraite, modification des structures salariales, gel des échelles, réduction de certains avantages sociaux, etc.

Les résultats présentés dans ce rapport intègrent les mesures touchant les salaires et les heures régulières de travail, les données recueillies par l'ERG 2000 étant celles de juillet 2000 pour ces deux composantes. Les autres mesures visant les avantages sociaux sont aussi prises en considération dans les résultats présentés puisqu'elles touchent les exercices financiers à partir de 1998 et que les données utilisées portent sur 1999. Les effets de la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal sont donc intégrés complètement dans les données analysées.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Les données historiques relatives aux principaux indicateurs économiques du Québec proviennent de l'Institut de la statistique du Québec, de Statistique Canada, du Conference Board du Canada et de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Les prévisions économiques proviennent de quatre organismes : la Banque Nationale du Canada (B.N.C.), la Banque Royale du Canada (B.R.C.), la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (C.C.P.E.D.Q.) et le Conference Board du Canada (C.B.C.).

L'analyse porte essentiellement sur l'environnement économique du Québec bien qu'elle tienne compte des contextes canadien et international. Les prévisions complètent l'analyse de la situation économique courante en dégagant les principales tendances pour l'année qui se termine et celle qui suit.

Pour la majorité des indicateurs québécois, les données des *Comptes économiques du Québec* de l'Institut de la statistique du Québec sont utilisées. Plusieurs de ces données sont directement fournies en dollars constants. Les notions de « valeur réelle » et de « valeur en dollars constants » sont équivalentes. Les données trimestrielles du PIB québécois en dollars constants et ses composantes ainsi que les données de l'année 1999 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec²¹. Quant aux données annuelles du PIB réel, elles proviennent généralement de Statistique Canada de même que certaines autres données.

L'an dernier, Statistique Canada a modifié l'année de base pour l'indice des prix à la consommation : elle devenait 1992 au lieu de 1986. Cette année, Statistique Canada a reconstitué les séries chronologiques antérieures à 1992. L'Institut utilise donc dans

son rapport les données réelles avec 1992 comme année de base pour toute la période.

Les tendances salariales

Les sources de données

Les données pour les tendances salariales sont dégagées à partir d'une banque de conventions collectives pour les salariés syndiqués et des enquêtes de planification salariale pour les salariés non syndiqués.

Dans le premier cas, les données proviennent des dépôts de conventions collectives au ministère du Travail. Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions collectives dites « mixtes ». Les conventions sous juridictions provinciale et fédérale sont considérées.

Les conventions collectives considérées couvrent l'administration québécoise, le secteur privé et le secteur « autre public ». L'administration québécoise fait référence à la fonction publique, aux réseaux de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux. Le secteur « autre public » comprend les secteurs municipal et fédéral ainsi que les entreprises publiques québécoises et les universités. Le secteur municipal inclut les municipalités, les entreprises locales de même que les communautés urbaines. Quant au secteur fédéral, il comprend l'administration fédérale ainsi que les entreprises fédérales au Québec. Un regroupement est aussi effectué pour l'ensemble des salariés québécois autres que ceux de l'administration québécoise, soit les « autres salariés québécois ».

Les enquêtes de planification salariale disponibles à l'Institut au moment de la rédaction de ce rapport proviennent du Groupe-conseil AON, du Conference Board, de Morneau Sobeco, de Towers Perrin et de William M. Mercer. La firme Hay/McBer a aussi fourni des informations mais uniquement pour l'an 2001. Les résultats de ces enquêtes touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Toutefois, ces enquêtes, de par leur

21. Les données provinciales annuelles de Statistique Canada ne sont disponibles qu'après la date de tombée du présent rapport.

nature, ne sont pas nécessairement représentatives de l'ensemble des salariés non syndiqués. De plus, les répondants sont surtout des moyennes et grandes entreprises. Pour les besoins de ce rapport, les données utilisées ont trait aux augmentations des échelles et des enveloppes de salaires versés pour l'ensemble des catégories d'emplois faisant l'objet des travaux de comparaison de l'Institut.

Les mesures de croissance salariale utilisées

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur représente, pour une année précise, l'augmentation des taux de salaire pour les employés syndiqués. Il mesure les taux d'augmentation attribués aux échelles salariales dans les conventions collectives en vigueur sans égard au moment où ces dernières ont été signées. Pour le calcul de ce taux, les conventions utilisées sont celles en vigueur le 15 décembre de l'année étudiée. Il s'agit de la mesure qui se rapproche le plus des augmentations d'échelles relevées par les enquêtes de planification salariale.

Les taux d'augmentation présentés à partir des données des firmes d'experts-conseils sont des moyennes arithmétiques des pourcentages d'augmentation des échelles salariales et des moyennes arithmétiques des pourcentages d'augmentation des salaires versés. Ils donnent une mesure des augmentations salariales octroyées aux salariés non syndiqués.

Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant le taux d'inflation de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation, et la croissance réelle ainsi obtenue reflète une approximation des gains ou des pertes de pouvoir d'achat des salariés. Par exemple, si la croissance des échelles salariales est supérieure à celle de l'inflation, cela se traduit par un taux réel de croissance positif reflétant le fait que le pouvoir d'achat des salariés québécois augmente. À l'opposé, si le taux réel de croissance des échelles salariales est négatif, les salariés peuvent perdre de leur pouvoir d'achat et s'appauvrir. Pour 2000, la croissance de l'IPC utilisé est celle calculée pour le Québec pour les neuf premiers mois de 2000 par rapport à la même période de

l'année précédente. Les données relatives à l'IPC proviennent de Statistique Canada.

Un taux de croissance salariale réelle est calculé en vue d'étudier la situation du pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois sur une période couvrant plusieurs années. Pour ce faire, la croissance de l'indice des prix à la consommation pour une période donnée a été soustraite de la croissance salariale nominale²² observée pour la même période. Ce taux de croissance est basé sur les résultats observés au cours de chacune des années considérées. Pour chacune des années, lorsque le nombre d'effectifs est inférieur à la moyenne du nombre d'effectifs des cinq dernières années, les salariés restants (différence entre cette moyenne et le nombre d'effectifs) sont supposés ne pas avoir obtenu d'augmentation à leur échelle (0 % d'augmentation). Le taux de croissance ajusté est alors calculé en considérant ces salariés restants.

L'Institut a recours à deux indicateurs pour évaluer les taux d'augmentation annuelle moyens des conventions nouvellement signées. Il s'agit de l'indicateur des taux et de celui des gains. Ces indicateurs sont compilés pour les conventions collectives signées durant l'année, et un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention. Ces indicateurs tiennent compte de la durée d'application des augmentations. En général, les clauses salariales des conventions collectives consentent des augmentations différentes pour chaque année d'application; c'est pourquoi deux méthodes de calcul sont utilisées.

L'indicateur des taux, en ne comparant que le salaire obtenu à la fin de la convention collective nouvellement signée avec celui de la fin de la convention collective précédente, reflète l'évolution des structures salariales. Par contre, l'indicateur des gains permet de considérer dans le calcul des taux d'augmentation le moment où les hausses salariales sont consenties. Il est appelé « croissance des gains » parce qu'il se rapproche plus du gain réalisé par les salariés syndiqués que l'indicateur des taux. L'Institut privilégie la méthode des gains dans son analyse. Les résultats relatifs à la méthode des taux sont présentés en annexe et ne sont

22. Le taux de croissance couvrant plusieurs années est obtenu par un calcul de composition des taux annuels.

analysés que lorsqu'ils diffèrent nettement de ceux obtenus selon la méthode des gains.

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, celui des gains et celui des taux pour les conventions nouvellement signées sont calculés à partir de la classe modale, soit celle qui regroupe le plus grand nombre de salariés. Tous les trois tiennent compte des montants forfaitaires. Le calcul de ces trois indicateurs se fait à partir du maximum des échelles salariales, lorsqu'elles existent, ou du taux unique. Le calcul de ces taux ne prend pas en compte les coûts de système, c'est-à-dire l'augmentation salariale résultant d'une progression dans l'échelle. Il est important de souligner que, pour chacun de ces trois indicateurs, les résultats des années les plus récentes ne sont pas définitifs puisque d'autres ententes peuvent s'ajouter au fichier du ministère du Travail. Cela est particulièrement vrai pour l'année en cours.

Les perspectives salariales sont établies en utilisant les taux de croissance salariale observés dans les conventions en vigueur pour chacun des secteurs analysés (données préliminaires). Les perspectives pour l'ensemble des salariés syndiqués sont calculées en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en effectifs. Le nombre d'effectifs utilisé pour

calculer le poids représente une moyenne du nombre observé durant les cinq années les plus récentes pour lesquelles les données sont suffisamment représentatives. Pour les employés non syndiqués, l'Institut utilise les taux d'augmentation prévus dans les enquêtes de planification pour l'ensemble de l'année en cours et pour l'année suivante. En ce qui concerne l'ensemble des salariés québécois, lorsque les données disponibles permettent de l'estimer, le taux d'augmentation est obtenu en pondérant les taux pour les syndiqués et les non-syndiqués par leurs poids respectifs en effectifs sur le marché du travail. À cet effet, le taux de syndicalisation de l'année 2000 pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 39,7 %.

La couverture de l'analyse des conventions

Les tableaux IV et V donnent un aperçu du nombre de conventions collectives ainsi que du nombre de salariés syndiqués couverts par la banque du ministère du Travail à la fin du troisième trimestre de 2000. Le tableau IV présente l'information sur les conventions en vigueur en 1999 et celles en vigueur en 2000. L'information du tableau V porte sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 1999 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2000.

Tableau IV
Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts¹ dans la banque retenue

Année		Administration québécoise	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
1999	Nombre de conventions	12 ²	688	29	9	106	18	162	850	862
	Nombre de salariés	72 280 ³	219 267	25 250	3 727	39 603	34 538	103 118	322 385	394 665
2000	Nombre de conventions	12 ²	589	26	6	79	10	121	710	722
	Nombre de salariés	72 280 ³	205 427	22 221	2 167	34 462	13 352	72 202	277 629	34 909

1. Il s'agit du nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet.
2. Ce chiffre tient compte des conventions collectives couvrant exclusivement des cols blancs ou des conventions collectives couvrant des cols bleus comme emploi modal.
3. Ce nombre de salariés représente uniquement 15,1 % du nombre de salariés syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives, soit le nombre de salariés visés par les ententes en vigueur et par celles expirées depuis moins de trois ans.

Tableau V

Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts¹ dans la banque retenue

Année		Administration québécoise	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
1999	Nombre de conventions	0	214	10	9	24	11	49	262	262
	Nombre de salariés	0	112 104	2 830	1 989	6 564	11 887	23 270	135 374	135 374
2000	Nombre de conventions	9 ²	89	2	1	14	12	29	118	127
	Nombre de salariés	72 280 ³	17 770	373	1 693	8 329	36 830	47 225	64 995	137 275

1. Il s'agit du nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet.
2. Ce chiffre tient compte des conventions collectives couvrant exclusivement des cols blancs ou des cols bleus comme emploi modal ainsi que des conventions dites « mixte » (cols blancs et cols bleus).
3. Ce nombre de salariés représente uniquement 15,1 % du nombre de salariés syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives, soit le nombre de salariés visés par les ententes en vigueur et par celles expirées depuis moins de trois ans.

La comparaison de la rémunération globale des salariés

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2000, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 8,4 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois et d'effectifs pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 46 emplois repères sur 61, représentant 75 % des effectifs. Seulement cinq emplois, comptant 12 % des effectifs, montrent une avance de l'administration québécoise.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères, les salaires des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers témoignent du retard de l'administration québécoise. Les employés de bureau ont une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent près de la moitié des effectifs (49 %) de l'administration québécoise compris dans les emplois repères. Le salaire des employés de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres salariés québécois pour les catégories des professionnels et des employés de service.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé pour un nombre élevé d'emplois dans toutes les catégories étudiées sauf dans celle des employés de service. Les emplois affichant un retard sont particulièrement importants dans la catégorie des employés de bureau : 16 emplois repères sur 19, regroupant 90 % des effectifs. Près de la totalité des techniciens (89 %) et tous les ouvriers de l'administration québécoise se retrouvent dans les emplois en retard. La catégorie des professionnels se démarque toutefois des autres puisque, malgré le nombre important d'emplois en retard, plus de la moitié de ses effectifs sont regroupés dans les trois emplois affichant une avance de l'administration québécoise.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 8,4
Professionnels	14	0,4*
Techniciens	15	- 9,1
Employés de bureau	49	- 11,3
Employés de service	19	- 7,1*
Ouvriers	3	- 33,2

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-1 et E-1

Tableau 1.2

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	5	10	46	61
Professionnels	3	2	11	16
Techniciens	0	2	7	9
Employés de bureau	0	3	16	19
Employés de service	2	3	2	7
Ouvriers	0	0	10	10

Banque de données : annexes D-1 et D-2

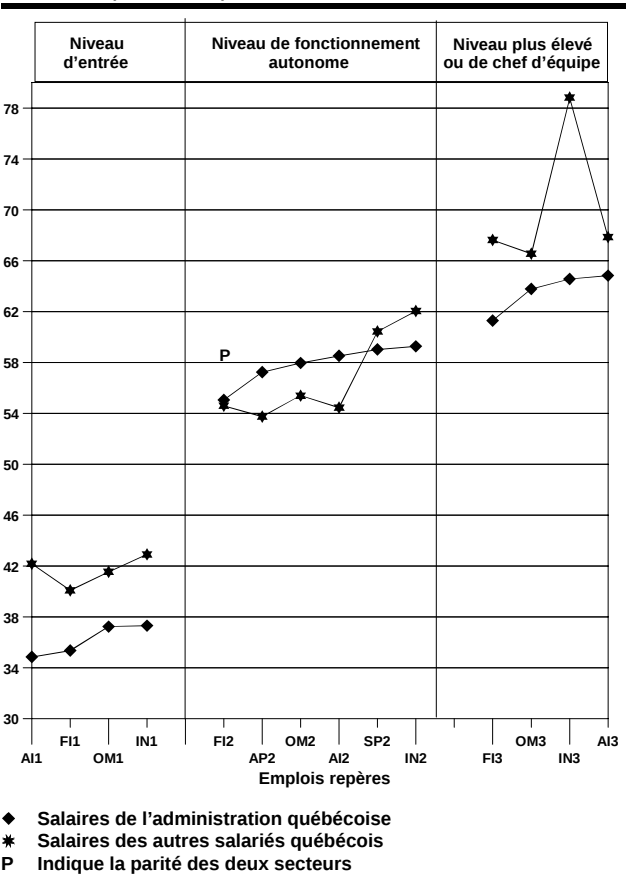
Les professionnels

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres professionnels québécois. Cette parité est constatée pour seulement 2 des 16 emplois repères, soit 12 % des effectifs de la catégorie. Les emplois montrant un retard de l'administration québécoise sont les plus nombreux (11 sur 16), mais ils ne représentent que 34 % des effectifs, alors que les trois emplois en avance en cumulent 54 %. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent.

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) montrent une avance salariale de l'administration québécoise de 2,5 % par rapport aux autres salariés québécois. Ces emplois ont un impact déterminant sur l'écart de la catégorie puisqu'ils représentent 82 % des effectifs. Ce statut d'avance de l'administration québécoise est constaté pour trois des six emplois du niveau 2. La parité des deux secteurs est observée pour un emploi et deux autres affichent un retard. L'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 », en avance de 4,4 %, a une influence marquée sur les résultats puisqu'il regroupe 56 % des effectifs du niveau 2. La plus grande différence salariale observée en faveur de l'administration québécoise à ce niveau est celle de l'« Agent d'information 2 », soit 4 083 \$, alors que pour l'emploi « Ingénieur 2 », une différence de 2 787 \$ est relevée au détriment de l'administration québécoise.

Pour les professionnels du niveau d'entrée (niveau 1) et du niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard par rapport aux autres salariés québécois de 13,1 % et de 8,7 % respectivement. Un retard est constaté pour 9 des 10 emplois repères de ces niveaux alors qu'un seul emploi affiche la parité. La différence salariale la plus importante en défaveur de l'administration québécoise est de 14 265 \$ pour l'emploi « Ingénieur 3 », soit un écart de - 22,1 %.

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes C-1 et E-1

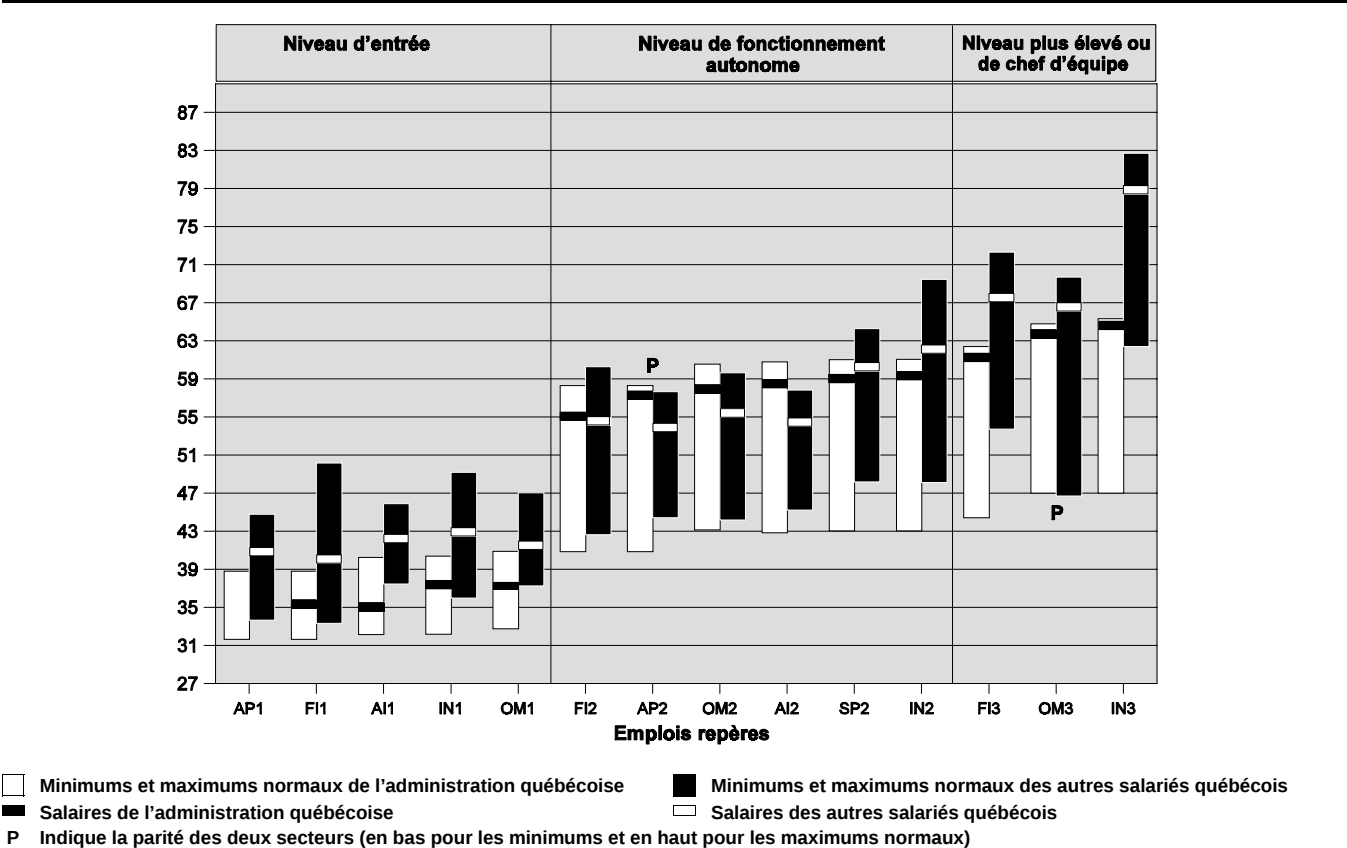
Les professionnels

Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi et il est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal des échelles salariales des professionnels de l'administration québécoise (60 274 \$) est en retard de 3,5 % par rapport à celui des autres professionnels québécois (62 370 \$). La position généralement plus avancée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle (85,2 % comparativement à 72,8 %) explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal, la parité étant observée pour le salaire. Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois, la proportion est de 89 %.

Par ailleurs, près de 24 % des autres professionnels québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 71 257 \$.

Les maximums normaux des professionnels de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres professionnels québécois pour 14 des 17 emplois repères, comptant 46 % des effectifs. Les retards varient de 3,4 % à 29,3 %. Deux des trois emplois restants sont en avance, regroupant près de 54 % des effectifs de la catégorie.

Figure 1.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes A-1 et C-1

Les techniciens

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 9,1 % par rapport à celui des autres techniciens québécois.

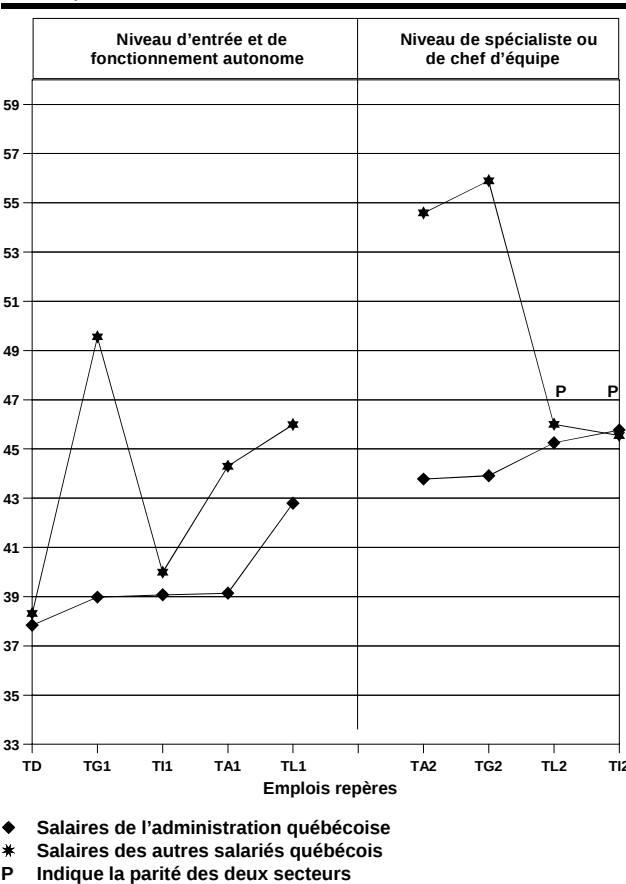
Sur neuf emplois repères, sept présentent un retard salarial de l'administration québécoise et deux autres sont à parité. Trois des sept emplois en retard affichent des écarts de plus de - 20 %. L'emploi « Technicien de laboratoire 1 » compte à lui seul 30 % des effectifs de la catégorie et montre un retard de 7,5 %.

Les emplois de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveau 1), qui représentent 87 % des effectifs de la catégorie, ont un impact important sur le résultat d'ensemble. Les techniciens de niveau 1 de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 9,6 % par rapport aux autres salariés québécois. Parmi les emplois témoignant d'un retard, le « Technicien en génie 1 », regroupant 21 % des effectifs de ce niveau, montre un écart de - 27,1 %.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 2), l'administration québécoise accuse un retard de 5,7 %. Deux emplois des quatre de ce niveau affichent un retard avec des écarts supérieurs à - 20 %.

Les emplois « Techniciens en génie 1 et 2 » et « Technicien en arts appliqués et graphiques 2 » se démarquent des autres emplois par leur différence salariale en défaveur de l'administration québécoise qui est respectivement de 10 576 \$, de 11 982 \$ et de 10 811 \$.

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes C-1 et E-1

Les techniciens

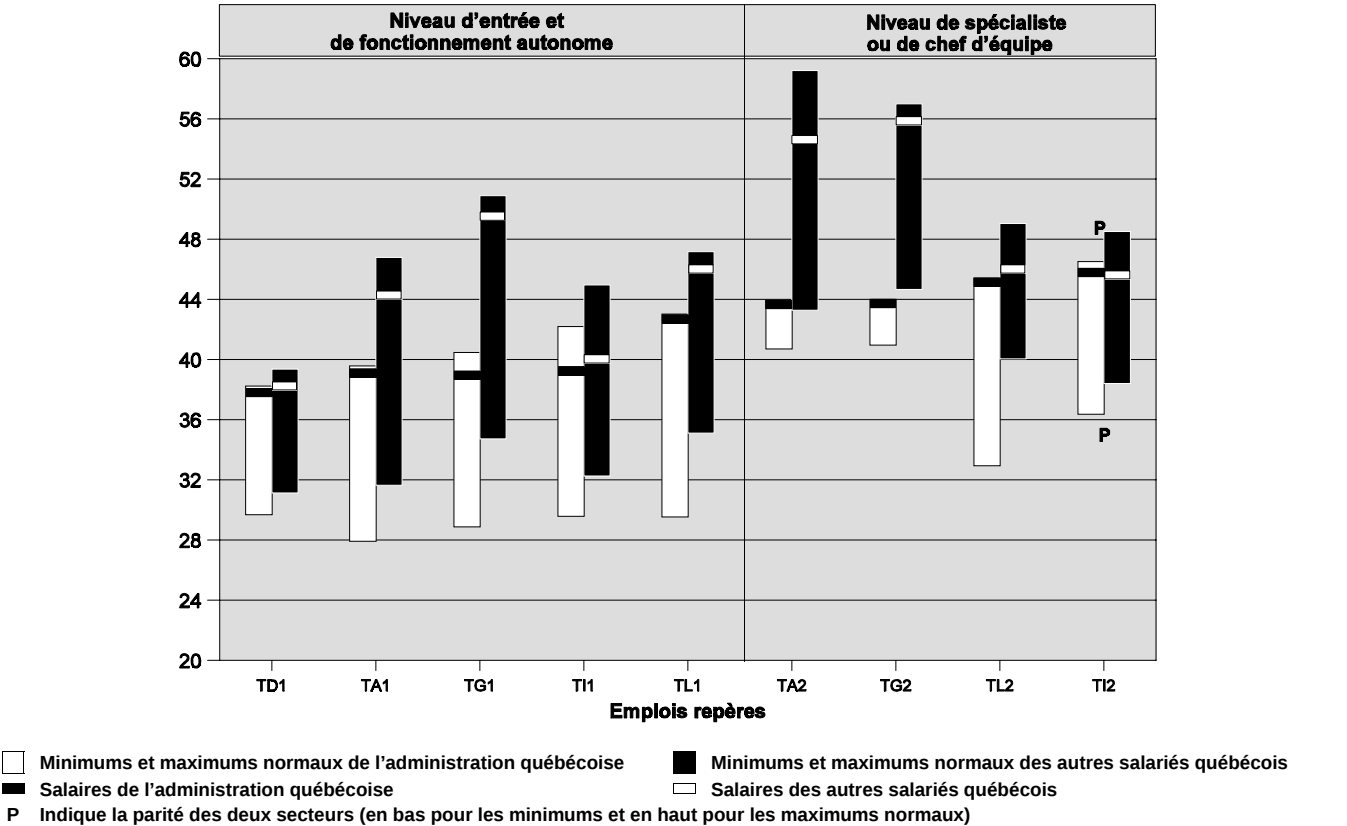
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 11,5 % par rapport à celui des autres techniciens québécois. Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois, la proportion est de 62 % ¹. Le retard salarial des techniciens de l'administration québécoise est de 9,1 %; toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal et le salaire.

Par ailleurs, 22 % des autres techniciens québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 57 903 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres techniciens québécois pour tous les emplois repères de cette catégorie, sauf pour l'emploi « Technicien programmeur en informatique 2 » où il y a parité des deux secteurs. Les retards varient de 3 % à 34,8 %. Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des autres techniciens québécois pour l'emploi « Technicien en génie 2 » alors qu'il est plus élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois de moins de 2 000 \$ pour l'emploi « Technicien en arts appliqués et graphiques 2 ».

1. Pour l'emploi « Technicien de laboratoire 1 », cette proportion tombe à 40,1 % et elle est de 41,7 % pour le « Technicien en génie 1 ».

Figure 1.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes A-1 et C-1

Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 11,3 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie.

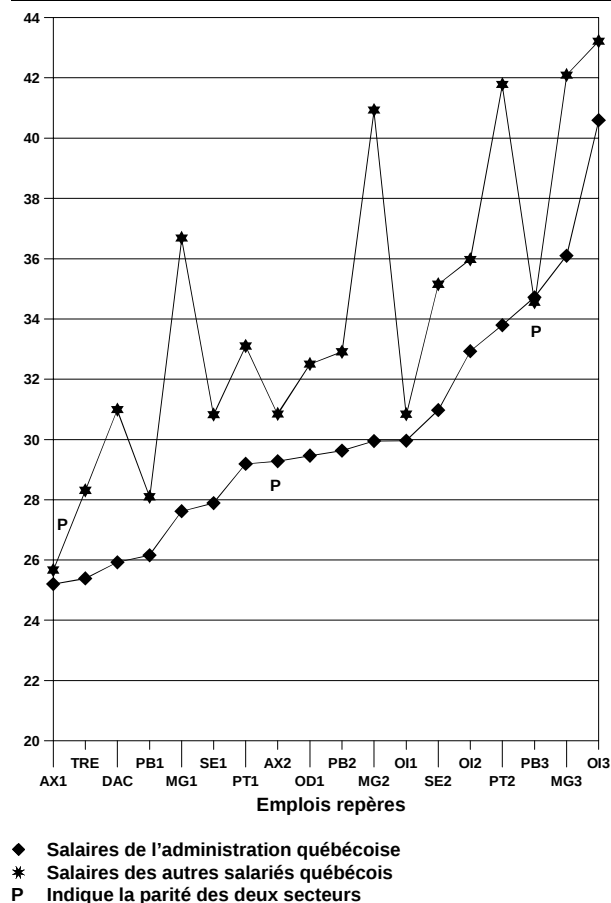
Ce statut de retard de l'administration québécoise est constaté pour 16 des 19 emplois repères alors que les 3 autres sont à parité. De plus, les emplois témoignant d'un retard représentent 90 % des effectifs de la catégorie.

Les emplois « Personnel de bureau 2 », « Sténosecrétaire 1 » et « Secrétaire de direction 2 » ont une influence marquée sur le résultat de la catégorie puisqu'ils représentent 70 % des effectifs. Les écarts pour ces emplois sont respectivement de - 11,1 %, de - 10,5 % et de - 13,5 %.

Parmi les emplois affichant un retard, les emplois « Magasiniers 1 et 2 » et « Préposé aux télécommunications 2 » montrent les écarts salariaux les plus marqués (- 32,8 %, - 36,7 % et - 21,9 %), soit des différences salariales de 9 067 \$, de 10 982 \$ et de 7 393 \$ respectivement. Ces emplois ne représentent toutefois que 6 % des effectifs de la catégorie.

Figure 1.5

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes C-1 et E-1

Les employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 16,9 % par rapport à celui des autres salariés québécois. Dans l'administration québécoise, la majorité des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale². Chez les autres salariés québécois, la proportion est de 67 %³.

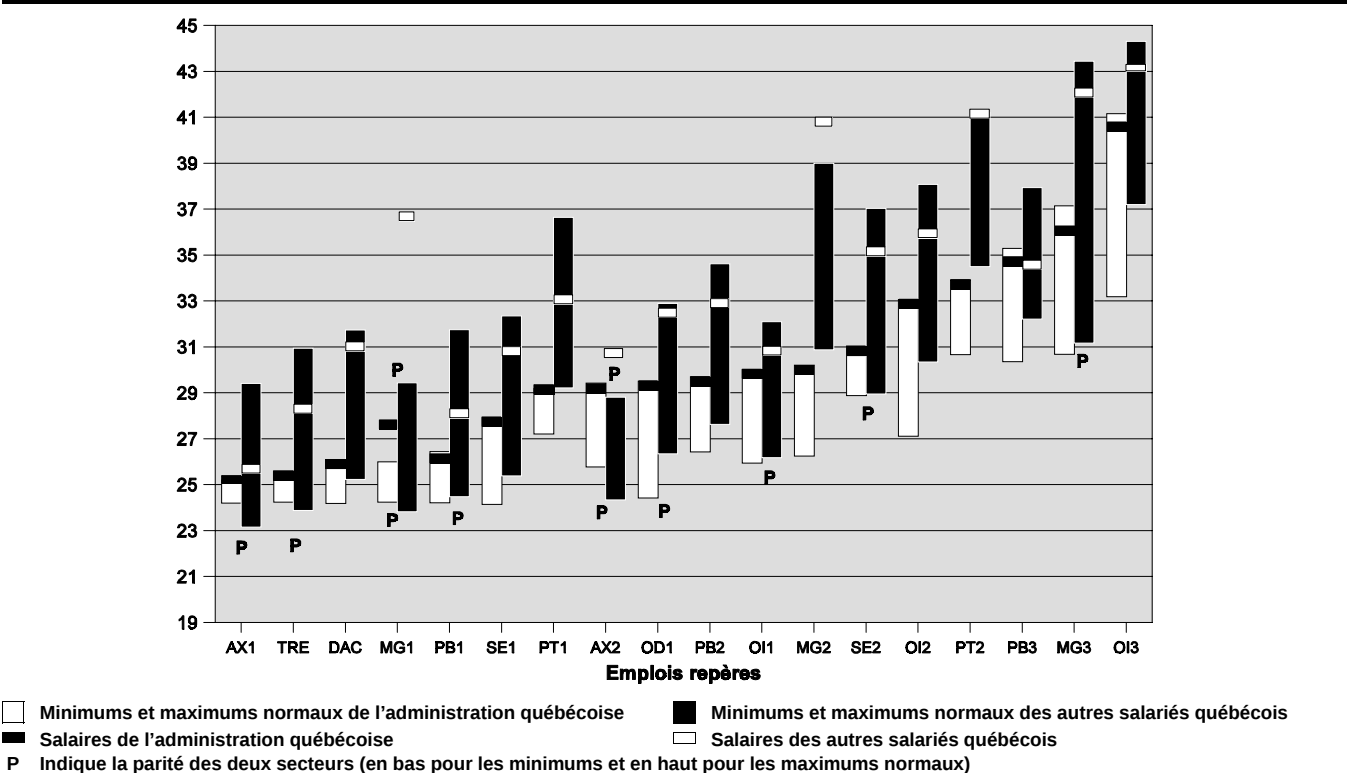
Le retard salarial de l'administration québécoise (- 11,3 %) n'est pas aussi important que celui estimé pour le maximum normal, car les employés de bureau de ce secteur occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale (96,8 % comparativement à 83,2 %). Ces positions s'expliquent en partie par une étendue moyenne des échelles salariales plus petite dans l'administration québécoise.

Par ailleurs, 20 % des autres employés de bureau québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 39 278 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres employés de bureau québécois pour 16 des 18 emplois repères, regroupant 99 % des effectifs. Les retards varient de 7 % à 29,1 %. Pour trois des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum observé chez les autres salariés québécois. Pour trois autres emplois, il le dépasse de moins de 2 000 \$.

- 2. Sauf ceux occupant l'emploi « Personnel de bureau 1 » et 33 % des effectifs occupant l'emploi « Magasinier 1 ».
- 3. Pour tous les niveaux de l'emploi « Magasinier », cette proportion baisse à moins de 24 %.

Figure 1.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2000 (en 000 \$)



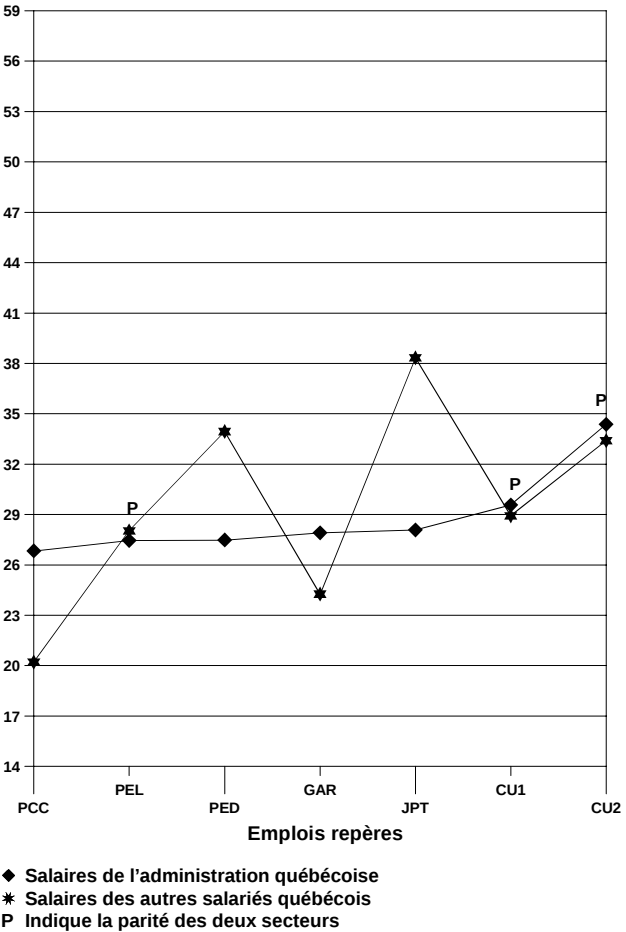
Les employés de service

Le salaire des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres salariés québécois de cette catégorie.

La parité est observée pour trois des sept emplois repères, regroupant 28 % des effectifs. Une avance de l'administration québécoise est notée pour deux emplois repères, comptant 26 % des effectifs, alors que deux autres emplois, représentant 47 % des effectifs, sont en retard. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Parmi les emplois en retard, ceux de « Préposé entretien lourd » et « Journalier et préposé aux terrains », affichant respectivement des écarts de - 23,5 % et - 36,5 %, ont un effet important sur le résultat d'ensemble puisqu'ils couvrent 47 % des effectifs de la catégorie. Des deux emplois présentant une avance, le « Préposé à la cuisine et à la cafétéria » regroupe à lui seul 22 % des effectifs de la catégorie et affiche un écart de 24,7 %.

Figure 1.7
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2000 (en 000 \$)



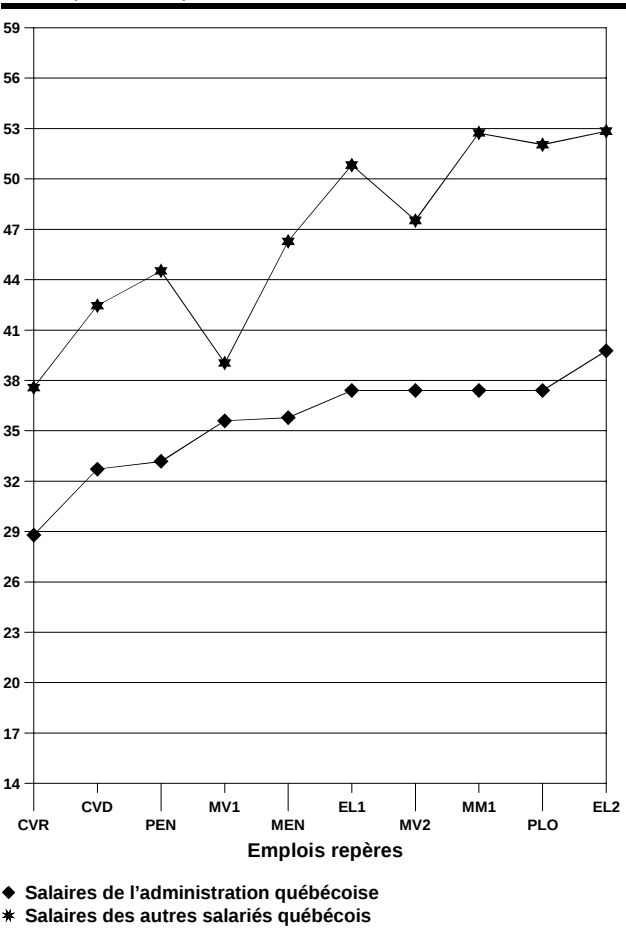
Banque de données : annexes C-1 et E-1

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 33,2 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois.

Ce statut de retard est constaté pour les dix emplois repères de la catégorie. Neuf d'entre eux accusent des retards supérieurs à 25 %. Les différences les plus importantes sont observées pour les emplois « Mécanicien Millwright » et « Plombier d'entretien », soit respectivement de 15 330 \$ et de 14 630 \$, pour des écarts de - 41 % et de - 39,1 %.

Figure 1.8
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes C-1 et E-1

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

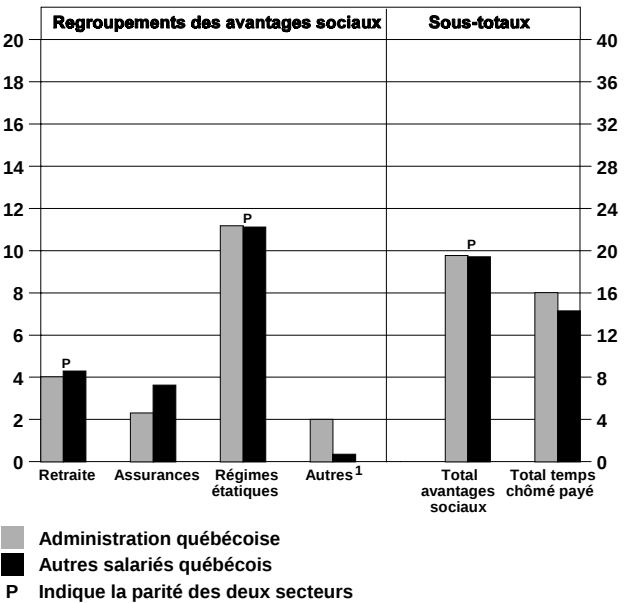
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé⁴ exprimés en pourcentage du salaire sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois (35,57 % contre 33,81 %). Ce statut résulte des déboursés plus importants pour le temps chômé payé dans l'administration québécoise (16,02 % contre 14,38 %), les coûts étant similaires pour les avantages sociaux.

La parité des coûts pour les avantages sociaux se retrouve tant pour les régimes de retraite que pour les régimes étatiques. Les déboursés pour les régimes d'assurance sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois (2,31 % contre 3,63 %). Cependant, l'administration québécoise dépense davantage pour l'assurance-salaire (2,16 % contre 0,86 %), alors que les employeurs des autres salariés québécois déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des autres types d'assurance. Les coûts pour le regroupement « autres » sont plus importants dans l'administration québécoise, principalement à cause du remboursement de congés de maladie non utilisés⁵. En ce qui concerne la compensation pour congés parentaux, dont les congés de maternité sont l'élément le plus important, l'administration québécoise débourse plus que les employeurs des autres salariés québécois pour l'ensemble des catégories d'emplois.

Quant au temps chômé payé, ce sont surtout les coûts des congés de maladie utilisés qui expliquent l'écart entre les deux secteurs. Les débours sont supérieurs d'un peu plus d'un point de pourcentage dans l'admini-

nistration québécoise. Les déboursés pour les congés annuels (8,09 % contre 7,74 %) et les congés fériés et mobiles (4,98 % contre 4,73 %) sont aussi plus élevés dans l'administration québécoise.

Figure 1.9
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 1999 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » et l'année 1997 dans le cas du secteur privé.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-1

4. Le temps chômé payé inclut les congés suivants : annuels, fériés et mobiles, de maladie, parentaux ainsi que sociaux.

5. Les débours pour les remboursements de congés de maladie non utilisés plus élevés dans l'administration québécoise peuvent s'expliquer, entre autres, par le fait que la période enquêtée couvre celle correspondant aux départs massifs à la retraite, en juillet 1997, dans ce secteur. En effet, les employés de l'administration québécoise ont la possibilité d'accumuler les jours de maladie non utilisés qui sont compensés lors de leur départ.

Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois

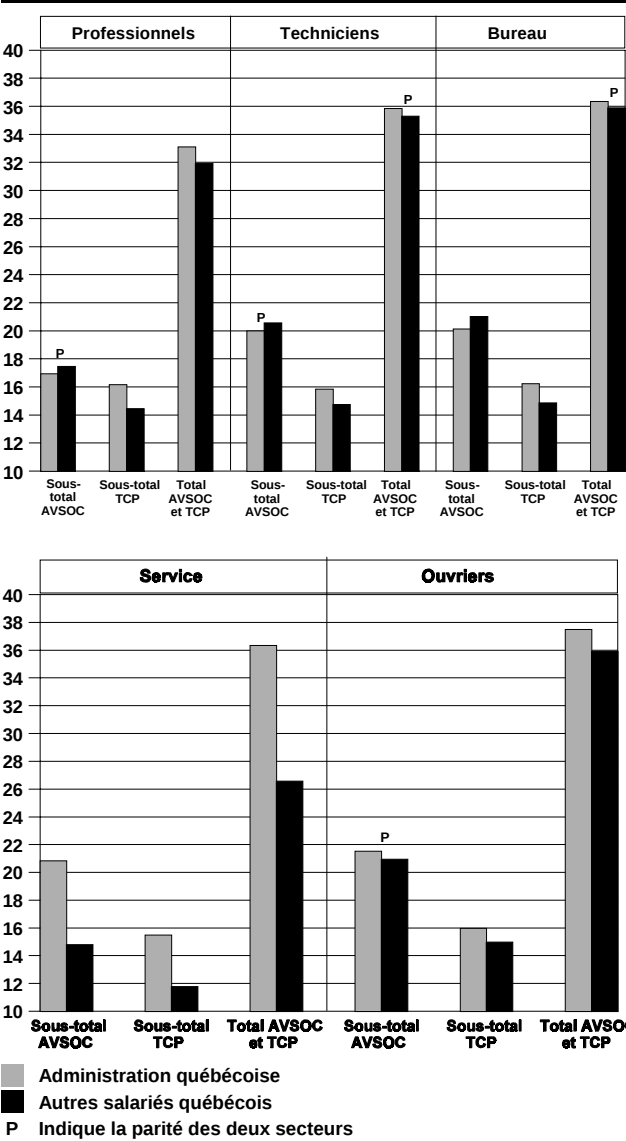
Lorsque les catégories d'emplois sont prises en compte, les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise pour trois d'entre elles. Ils sont à parité dans les deux secteurs pour les techniciens et les employés de bureau.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs pour trois catégories. Ils sont moins élevés dans l'administration québécoise chez les employés de bureau (20,12 % contre 21,02 %) à cause des coûts moindres pour les régimes d'assurance. Par contre, les débours des avantages sociaux sont plus élevés dans l'administration québécoise chez les employés de service (20,84 % contre 14,79 %). En effet, ces derniers sont les seuls pour lesquels l'administration québécoise dépense plus pour le régime de retraite (3,69 % contre 1,11 %) et pour le regroupement des assurances (3,55 % contre 1,03 %)⁶. L'assurance-salaire est le seul élément du regroupement des assurances où les déboursés sont plus importants dans l'administration québécoise pour toutes les catégories. Les remboursements de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux sont aussi plus coûteux pour l'administration québécoise dans les cinq catégories d'emplois.⁷

Le total du temps chômé payé est pour toutes les catégories plus élevé dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois. Dans toutes les catégories sauf celle des employés de service, les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise, principalement à cause des déboursés pour les congés de maladie utilisés plus importants dans ce secteur. Chez les employés de service, la différence entre les deux secteurs est principalement

attribuable aux déboursés pour les congés annuels et les congés fériés et mobiles.

Figure 1.10
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois (en % du salaire)



AVSOC : Avantages sociaux
TCP : Temps chômé payé

Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 sauf celles pour le régime de retraite et les régimes étatiques qui sont de 1999. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 1999 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » et l'année 1997 dans le cas du secteur privé.

Banque de données : annexe B-1

6. L'écart entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois pour la catégorie des employés de service provient principalement du fait que les établissements ayant un poids important dans le marché de comparaison n'offrent pas de régimes de retraite ni de programmes d'assurance.

7. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

La semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte une heure de travail de moins que celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à environ une semaine et demie de travail de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail⁸ s'établit à près d'une heure et quart.

Pour les catégories d'emplois, la semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte que chez les autres salariés québécois. La seule exception concerne la catégorie des employés de service où les heures régulières des deux secteurs sont similaires. Pour les quatre autres catégories d'emplois, l'écart varie d'un peu plus de trois quarts d'heure chez les ouvriers à près de deux heures et quart pour les techniciens. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ trois semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Quatre des cinq catégories d'emplois ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise. La seule exception concerne les employés de service où la parité des deux secteurs est notée, comme c'est le cas pour la semaine régulière de travail. Pour les autres catégories d'emplois, la différence dans les heures de présence au travail varie d'une heure chez les employés de bureau et les ouvriers à un peu plus de deux heures pour les techniciens.

Tableau 1.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Aut. sal. québ.	Adm. québ.	Aut. sal. québ.
Ensemble des emplois repères	35,9	36,9	30,1	31,3
Professionnels	35,0	36,5	29,3	31,1
Techniciens	35,1	37,3	29,6	31,7
Employés de bureau	35,0	36,0	29,4	30,4
Employés de service	38,7*	38,7*	32,7*	32,9*
Ouvriers	38,8	39,6	32,6	33,6

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-1

8. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant le temps chômé payé des heures rémunérées.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 6 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour près de 60 % des emplois et des effectifs. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'écart moins important pour la rémunération globale que celui relatif au salaire.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 3,8 %; ce statut est constaté pour 5 emplois repères sur 16, regroupant 66 % des effectifs. La parité salariale étant observée pour cette catégorie, l'avance constatée pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 3 % par rapport à celle des autres salariés québécois. Ce statut de retard est présent pour cinq emplois sur neuf, regroupant un peu plus du tiers des effectifs de la catégorie. Trois de ces emplois montrent toutefois des retards de plus de 15 %. Les quatre emplois restants affichent la parité des deux secteurs. Le retard de la rémunération globale est moins important que celui observé pour le salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

En ce qui a trait aux employés de bureau, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 9,9 % sur celle des autres salariés québécois. Ce statut est noté pour 14 emplois sur 19, comptant 80 % des effectifs.

La parité des deux secteurs est observée pour la rémunération globale des employés de service. Un seul emploi affiche toutefois ce statut. L'effet contraire des quatre emplois en avance (39 % des effectifs) et des deux emplois en retard (47 % des effectifs) explique ce statut.

Le retard le plus important de l'administration québécoise est noté chez les ouvriers (- 30,2 %). Neuf des

dix emplois sont en retard; ils regroupent 96 % des effectifs.

Tableau 1.4

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000 (en %)

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 8,4	- 10,1	- 6,0
Professionnels	0,4*	- 1,6*	3,8
Techniciens	- 9,1	- 10,2	- 3,0
Employés de bureau	- 11,3	- 13,3	- 9,9
Employés de service	- 7,1*	- 8,3*	- 7,9*
Ouvriers	- 33,2	- 33,6	- 30,2

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-1 et E-1

Tableau 1.5

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2000

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	9	17	35	61
Professionnels	5	6	5	16
Techniciens	0	4	5	9
Employés de bureau	0	5	14	19
Employés de service	4	1	2	7
Ouvriers	0	1	9	10

Banque de données : annexes D-1 et D-2

L'ensemble des emplois repères

En 2000, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9 % sur celui du secteur privé. Le nombre d'emplois et d'effectifs pour lequel l'administration québécoise affiche un retard est important : 37 emplois repères sur 59, représentant 66 % des effectifs. Seulement 10 emplois, comptant 18 % des effectifs, montrent un statut d'avance de l'administration québécoise alors que 12 emplois sont à parité.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères, les salaires des catégories de techniciens, employés de bureau et ouvriers affichent un retard de l'administration québécoise. Les employés de bureau ont une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent près de la moitié (49 %) des effectifs de l'administration québécoise inclus dans les emplois repères. La parité des deux secteurs est observée pour les catégories des professionnels et des employés de service.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé pour un nombre élevé d'emplois dans quatre des cinq catégories, la seule exception étant celle des employés de service. Les emplois affichant un retard sont particulièrement importants dans la catégorie des employés de bureau : 10 emplois repères sur 17, regroupant 79 % des effectifs. Près de la totalité des techniciens (84 %) et des ouvriers (96 %) se retrouvent dans les emplois en retard. La catégorie des professionnels se démarque puisque, malgré le nombre important d'emplois en retard, plus de la moitié des effectifs se retrouvent dans les emplois en avance.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2000 (en %)

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 9,0
Professionnels	14	1,1*
Techniciens	15	- 11,4
Employés de bureau	49	- 11,8
Employés de service	19	- 7,0*
Ouvriers	3	- 39,5

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-2 et E-2

Tableau 2.2

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2000

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	10	12	37	59
Professionnels	5	2	9	16
Techniciens	1	1	7	9
Employés de bureau	0	7	10	17
Employés de service	4	1	2	7
Ouvriers	0	1	9	10

Banque de données : annexes D-1 et D-2

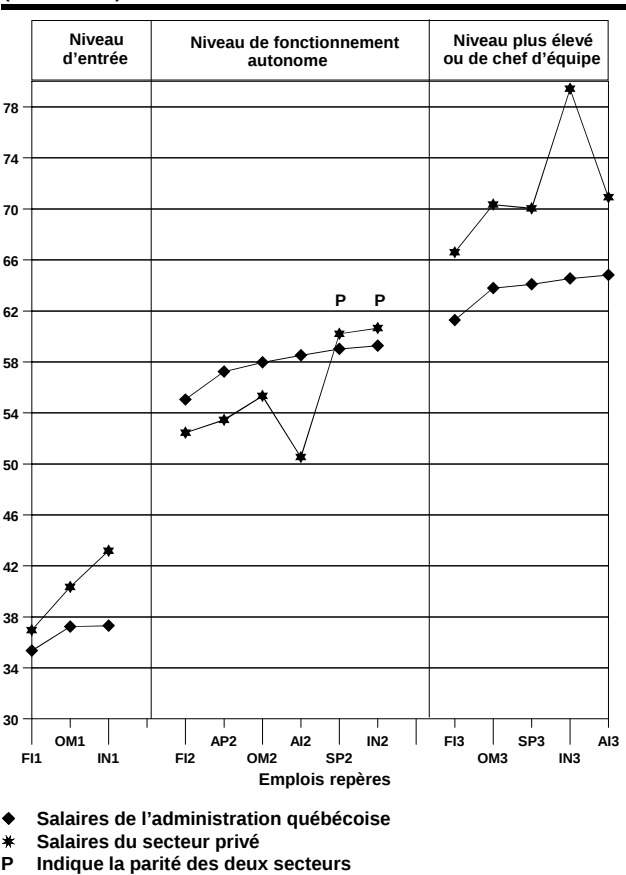
Les professionnels

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé. L'administration québécoise est en avance pour 5 des 16 emplois repères, regroupant les deux tiers des effectifs de la catégorie, alors que les emplois montrant un retard de l'administration québécoise (9 sur 16) représentent 18 % des effectifs. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) montrent une avance salariale de l'administration québécoise de 4 % par rapport au secteur privé. Ces emplois ont un impact déterminant sur l'écart de la catégorie puisqu'ils représentent 82 % des effectifs. Une avance de l'administration québécoise est constatée pour quatre des six emplois du niveau 2 alors que la parité est observée pour les deux autres. L'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 », en avance de 4,5 %, a une influence marquée sur les résultats puisqu'il regroupe 56 % des effectifs du niveau 2.

Pour les professionnels du niveau d'entrée (niveau 1) et du niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard par rapport au secteur privé de 9,2 % et de 12,3 % respectivement. Des retards sont constatés pour 9 des 10 emplois repères de ces niveaux alors qu'un seul emploi montre une avance de l'administration québécoise. La différence salariale la plus grande en défaveur de l'administration québécoise est de 14 875 \$ pour l'« Ingénieur 3 ».

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2000
(en 000 \$)



Banque de données : annexes C-2 et E-2

Les professionnels

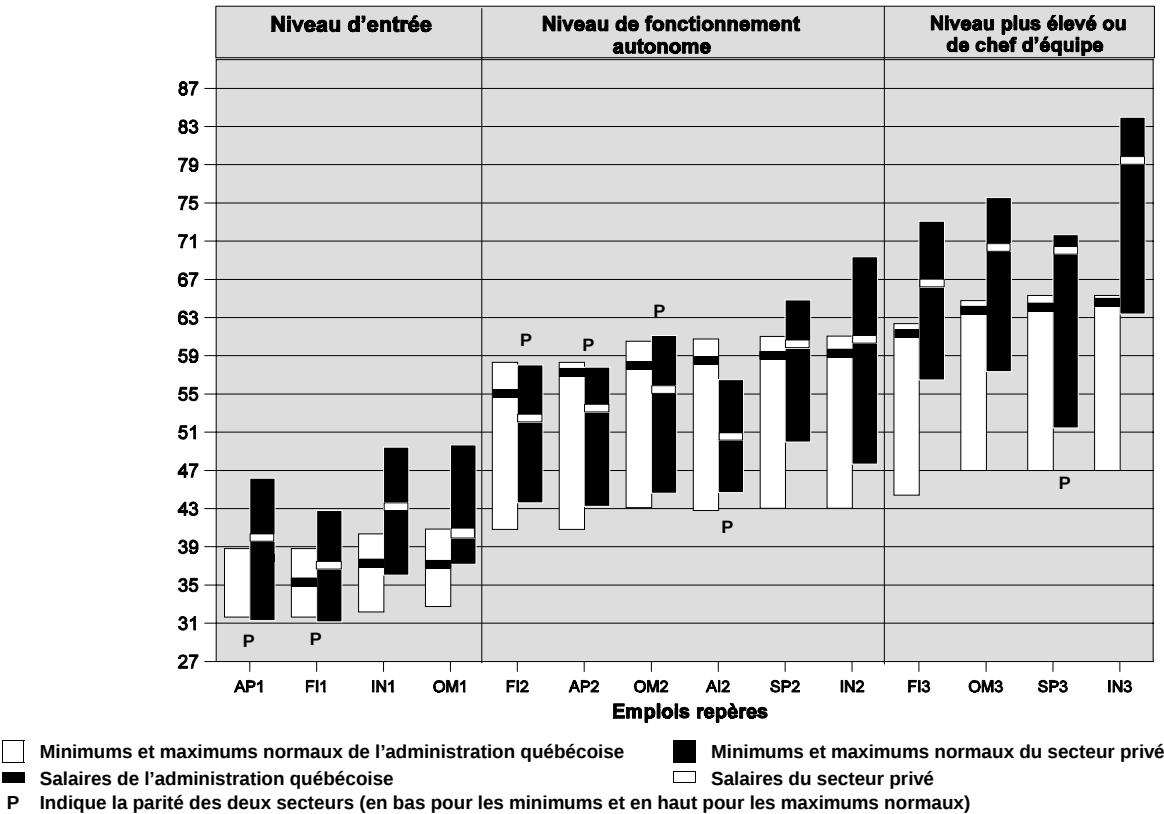
Le maximum normal des échelles salariales des professionnels de l'administration québécoise (60 274 \$) est en retard de 5 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé (63 303 \$). La position généralement plus avancée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (85,2 % comparativement à 72,1 %) explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal, la parité étant notée pour le salaire.

Il est à noter que 59 % des professionnels du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce dernier est de 71 290 \$.

Les maximums normaux des professionnels de l'administration québécoise sont en retard sur ceux du secteur privé pour 12 emplois repères, comptant 34 % des effectifs. Les retards varient de 6,3 % à 28,5 %. La parité est constatée pour quatre autres emplois qui regroupent 58 % des effectifs de cette catégorie. Un seul emploi affiche une avance de l'administration québécoise par rapport au secteur privé.

Pour un emploi en retard, soit l'« Ingénieur 3 », le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé que le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Figure 2.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes A-2 et C-2

Les techniciens

Le salaire des techniciens de l’administration québécoise est en retard de 11,4 % par rapport à celui des techniciens du secteur privé.

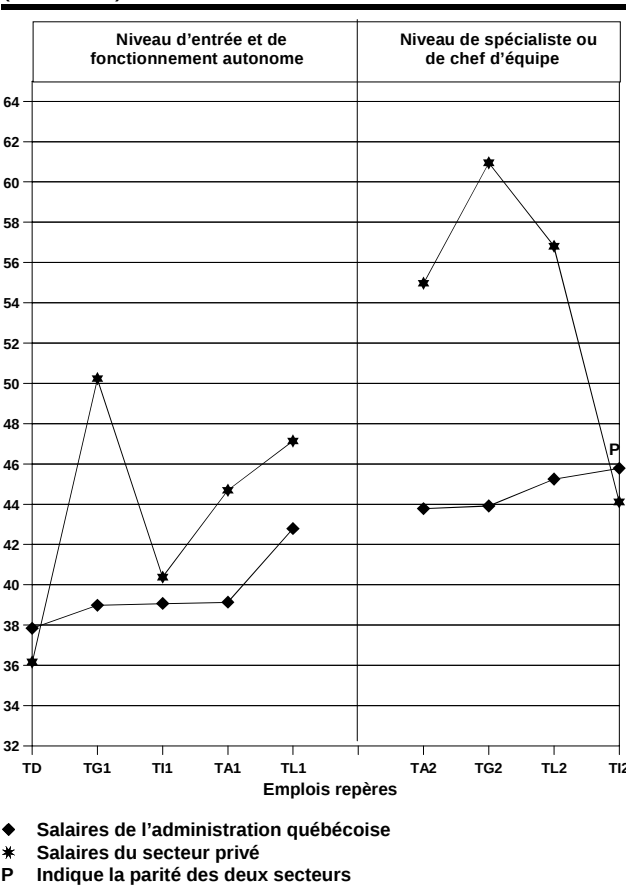
Sept emplois repères sur neuf présentent un retard salarial de l’administration québécoise. Parmi les emplois en retard, quatre ont des écarts de plus de - 25 %. L’emploi « Technicien de laboratoire 1 », dont l’écart s’élève à - 10,2 %, représente à lui seul près du tiers (30 %) des effectifs de la catégorie.

Les techniciens de niveau 1 de l’administration québécoise affichent un retard salarial de 10,6 % par rapport à ceux du secteur privé. Ces emplois de niveau d’entrée et de fonctionnement autonome ont un impact important sur le résultat d’ensemble puisqu’ils regroupent 87 % des effectifs de la catégorie. Parmi ceux-ci, les emplois « Technicien de laboratoire 1 » et « Technicien en génie 1 », dont les retards sont respectivement de 10,2 % et de 28,9 %, ont un effet marqué sur le résultat de ce niveau car ils représentent plus de la moitié (56 %) de ses effectifs.

Au niveau de spécialiste ou de chef d’équipe (niveau 2), l’administration québécoise accuse un retard de 16,3 %. Trois emplois affichent des retards supérieurs à 25 % : 25,6 % pour le « Technicien en arts appliqués et graphiques 2 », 25,5 % pour le « Technicien de laboratoire 2 » ainsi que 38,8 % pour le « Technicien en génie 2 ».

Dans la catégorie des techniciens, deux emplois se démarquent par des différences salariales importantes en défaveur de l’administration québécoise, soit les « Techniciens en génie 1 et 2 » avec respectivement 11 256 \$ et 17 032 \$.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes C-2 et E-2

Les techniciens

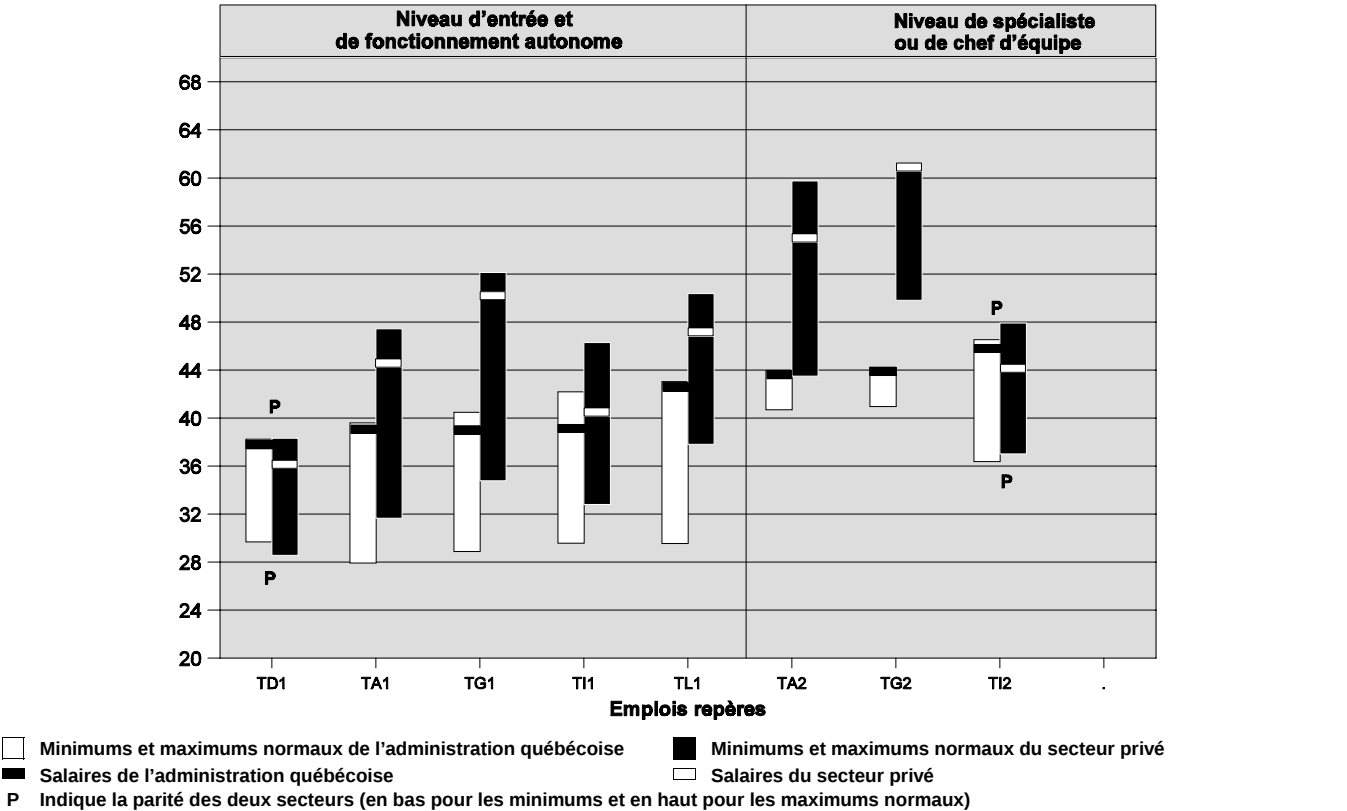
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (42 057 \$) est en retard de 15,9 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé (48 765 \$). Sur le plan salarial, le retard est de 11,4 %. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal et le salaire. Toutefois, les techniciens de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle (90 % comparativement à 74,2 %).

Par ailleurs, 42 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce maximum, attribué pour un rendement supérieur, est de 57 931 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux du secteur privé pour sept des neuf emplois repères, regroupant près de 84 % des effectifs de la catégorie. Les retards varient de 9,7 % à 38,5 %. La parité est observée pour les deux autres emplois.

Pour deux des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. De plus, pour un emploi en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé que le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Figure 2.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2000 (en 000 \$)



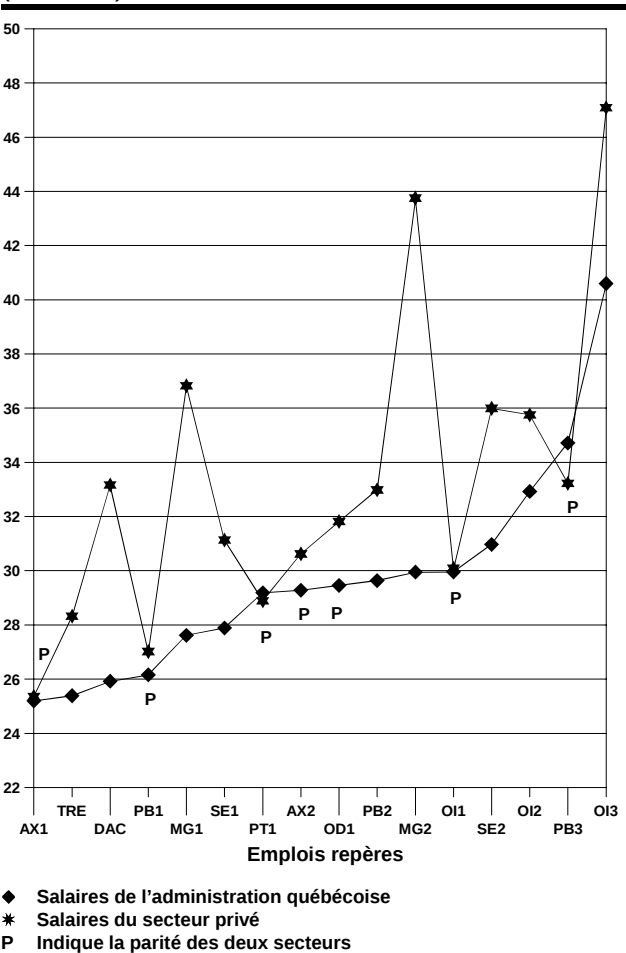
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 11,8 % par rapport à ceux du secteur privé. Ce statut de retard de l'administration québécoise est constaté pour 10 des 17 emplois repères alors que les 7 autres emplois sont à parité.

Les emplois affichant un retard regroupent 79 % des effectifs de la catégorie. Pour trois de ces emplois, le retard de l'administration québécoise est de plus de 27 %. L'emploi « Magasinier 2 » comporte la différence salariale la plus marquée en défaveur de l'administration québécoise avec 13 803 \$, soit un écart de - 46,1 %.

Les emplois « Personnel de bureau 2 », « Sténosecrétaire 1 » et « Secrétaire de direction 2 » ont une influence importante sur le niveau de l'écart puisqu'ils affichent des retards de 11,3 %, de 11,6 % et de 16,2 % respectivement, et qu'ils représentent 71 % des effectifs de la catégorie.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes C-2 et E-2

Les employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (29 853 \$) est en retard de 23,1 % par rapport à celui des employés de bureau du secteur privé (36 736 \$). La position généralement plus avancée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (96,8 % comparativement à 75,2 %) explique que le retard salarial (- 11,8 %) soit moins important que celui du maximum normal.

Il est à noter que 44 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce maximum, attribué pour un rendement supérieur, est de 39 236 \$.

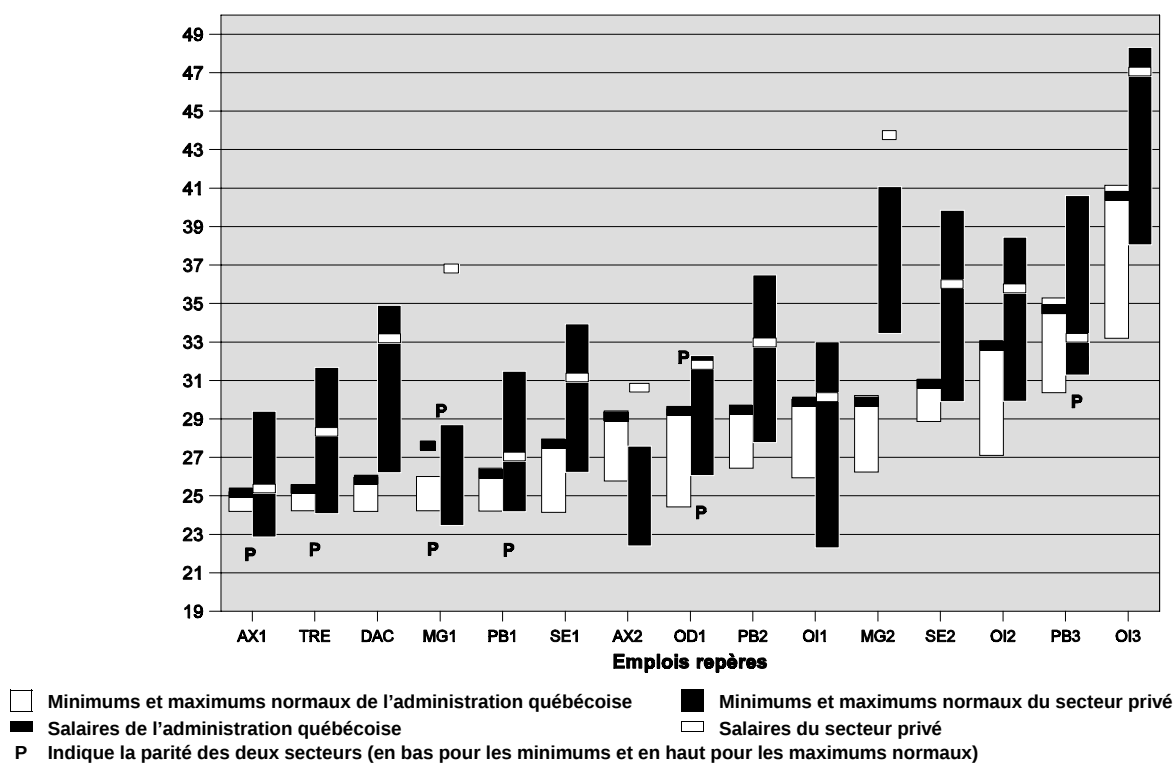
Les maximums normaux des employés de bureau de l'administration québécoise sont en retard sur ceux

du secteur privé pour 13 emplois repères, comptant 98 % des effectifs. Les retards varient de 10 % à 36 %. La parité est observée pour trois emplois, qui ne regroupent toutefois que 2 % des effectifs de la catégorie. Un seul emploi affiche une avance de l'administration québécoise face au secteur privé.

Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé pour deux emplois, soit le « Magasinier 2 » et le « Dactylographe ». Pour quatre autres emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$. À l'inverse, pour l'emploi « Auxiliaire en informatique 2 », le minimum de l'administration québécoise est plus bas que le maximum normal du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Figure 2.6

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2000 (en 000 \$)



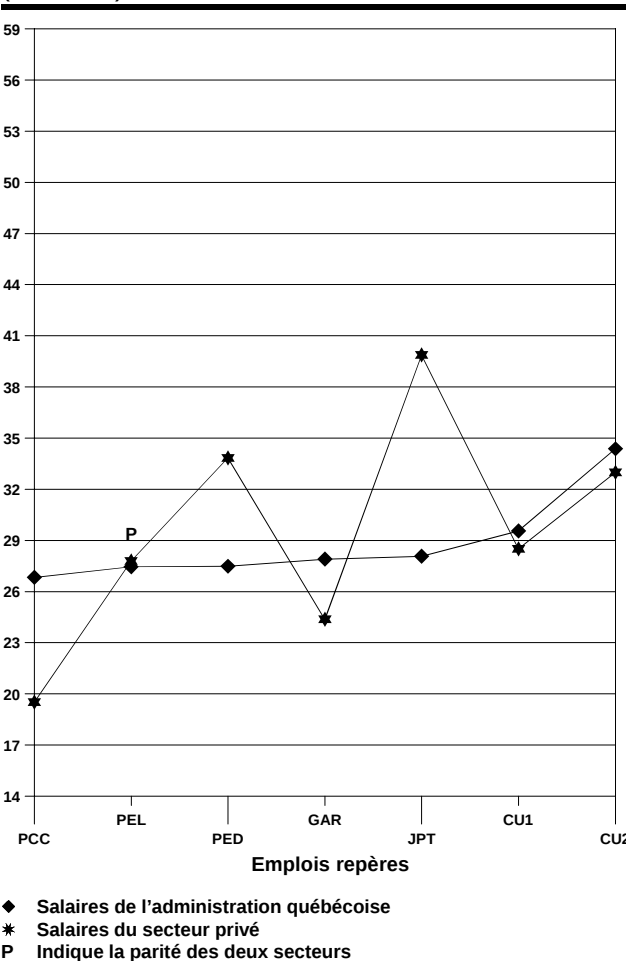
Banque de données : annexes A-2 et C-2

Les employés de service

Le salaire des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé. Toutefois, un seul emploi affiche ce statut. L'administration québécoise est en avance pour quatre des sept emplois repères, regroupant 39 % des effectifs de la catégorie, alors que les deux autres emplois, qui représentent 47 % des effectifs, affichent un retard. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Des deux emplois en retard, celui de « Préposé entretien lourd », dont l'écart est de - 23,1 %, représente la plus grande proportion d'effectifs de la catégorie (31 %). Parmi les emplois en avance, le « Préposé à la cuisine et à la cafétéria », dont l'écart est de 27,2 %, regroupe à lui seul 22 % des effectifs de la catégorie.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2000 (en 000 \$)



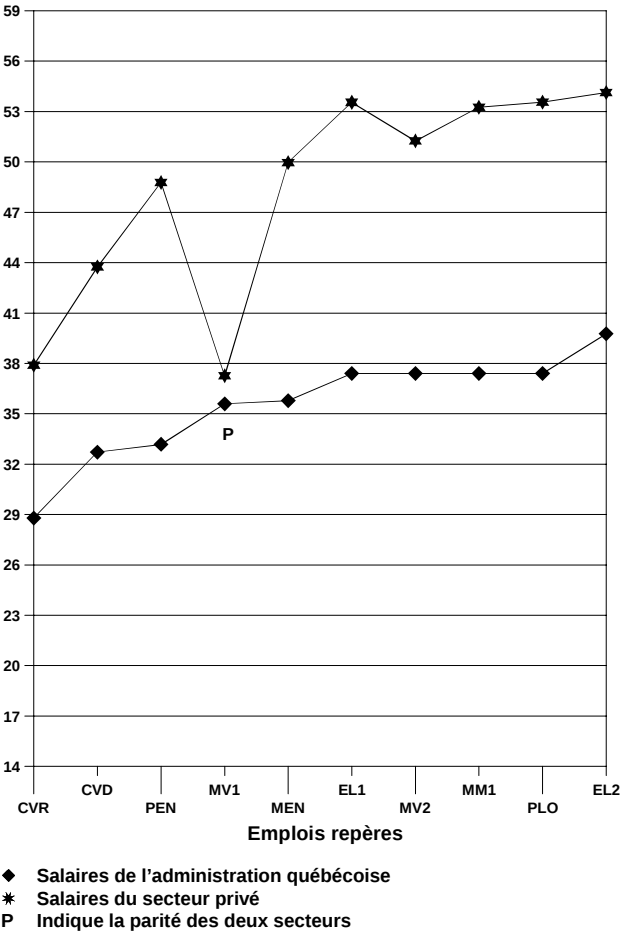
Banque de données : annexes C-2 et E-2

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l’administration québécoise accuse un retard de 39,5 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut de retard est constaté pour 9 des 10 emplois repères de la catégorie, regroupant 96 % des effectifs.

Les neuf emplois affichant un retard ont tous des écarts supérieurs à - 30 %, dont quatre à plus de - 42 %. L’emploi « Peintre d’entretien » est celui qui présente le retard le plus important (- 47 %), soit une différence salariale de 15 601 \$.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2000 (en 000 \$)



Banque de données : annexes C-2 et E-2

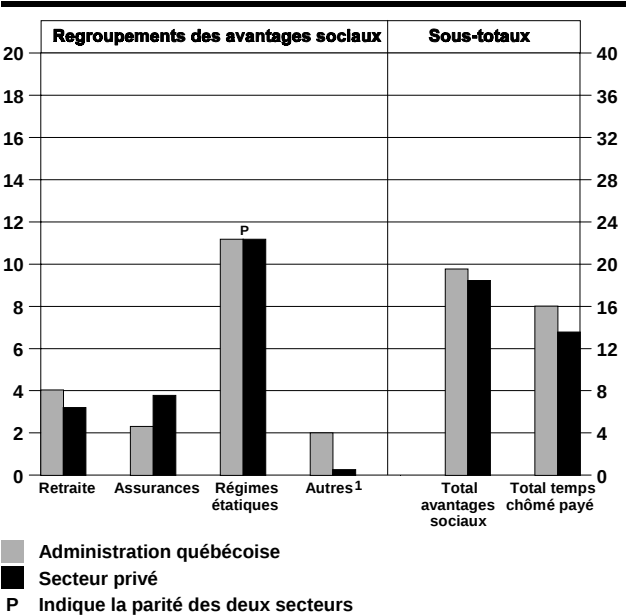
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus grand pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans le secteur privé, soit 35,57 % contre 32,01 %. Les dépenses sont plus importantes dans l'administration québécoise que dans le secteur privé autant pour les avantages sociaux que pour le temps chômé payé.

Les déboursés plus élevés pour les avantages sociaux proviennent principalement du regroupement « autres », plus coûteux pour l'administration québécoise (soit 2 % du salaire contre 0,26 % dans le secteur privé)¹, et des coûts plus importants pour le régime de retraite (4,03 % contre 3,2 %). Cependant, les déboursés relatifs aux régimes d'assurance sont inférieurs dans l'administration québécoise (2,31 % contre 3,78 %). L'administration québécoise dépense moins pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire. Pour leur part, les régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan du temps chômé payé, des déboursés plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé (16,02 % du salaire contre 13,56 %) se retrouvent pour chacun des éléments. La différence la plus importante est observée pour les congés de maladie utilisés (2,53 % contre 0,99 %).

Figure 2.9
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives au secteur privé couvrent l'année 1997.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-2

1. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

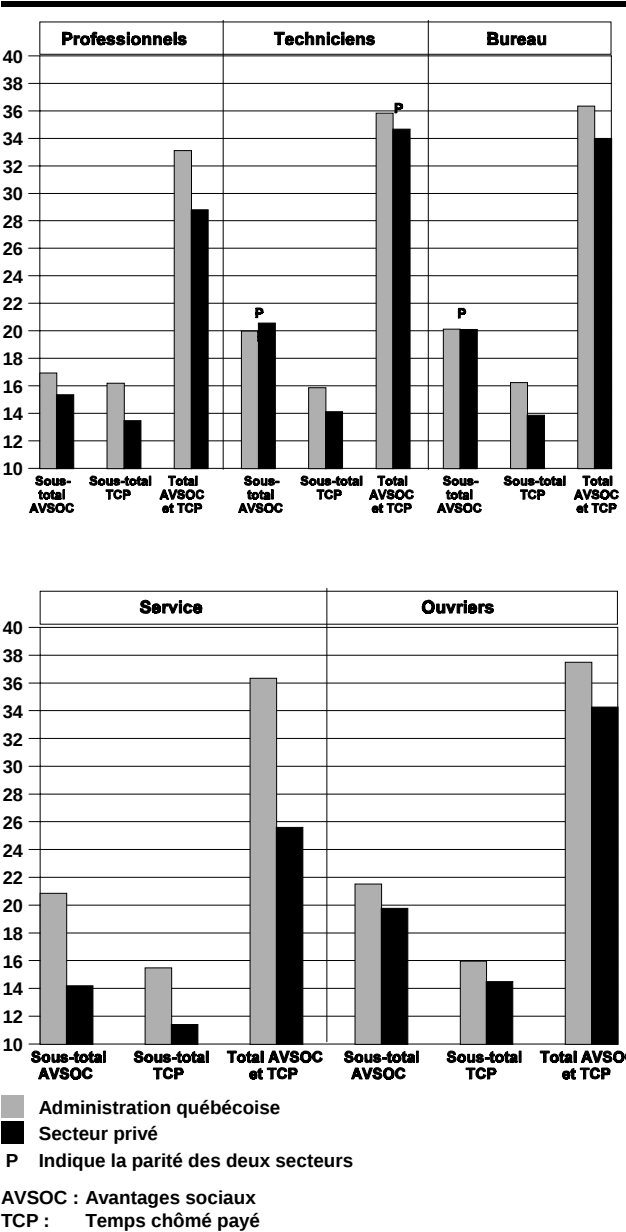
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont supérieurs dans l'administration québécoise pour quatre catégories d'emplois. Ils sont à parité dans les deux secteurs pour les techniciens.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont plus importants dans l'administration québécoise pour trois catégories, la parité étant observée chez les techniciens et les employés de bureau. Les coûts plus élevés chez les professionnels et les ouvriers s'expliquent surtout par des déboursés supérieurs pour le regroupement « autres »². Chez les employés de service, ils s'expliquent principalement par les débours plus importants dans l'administration québécoise pour le régime de retraite. Le régime de retraite est aussi plus coûteux dans l'administration québécoise pour les professionnels alors que la parité est constatée pour les trois autres catégories. Quant au regroupement des assurances, les coûts sont inférieurs dans l'administration québécoise pour toutes les catégories sauf pour les employés de service où le secteur privé dépense moins. Finalement, les coûts pour les régimes étatiques sont similaires dans trois catégories et plus importants dans l'administration québécoise pour les techniciens et les ouvriers.

Le total du temps chômé payé est plus élevé dans l'administration québécoise pour les cinq catégories d'emplois. Les coûts sont supérieurs principalement à cause des déboursés pour les congés de maladie utilisés plus importants dans l'administration québécoise. Les seuls éléments du temps chômé payé présentant des coûts moindres dans l'administration québécoise sont les congés annuels pour les ouvriers et les congés sociaux pour les professionnels.

Figure 2.10
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 sauf celles pour le régime de retraite et les régimes étatiques qui sont de 1999. Les données relatives au secteur privé couvrent l'année 1997.

Banque de données : annexe B-2

2. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine régulière comportant en moyenne une heure et demie de travail de moins que celle du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence représente annuellement environ deux semaines et quart de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont examinées, se situant à près de deux heures et quart par semaine. Cet état de fait s'explique par un temps chômé payé supérieur dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise pour les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où elle est à parité dans les deux secteurs. L'écart le plus important entre les deux secteurs se retrouve chez les techniciens. Dans l'administration québécoise, ils ont une semaine régulière plus courte d'environ trois heures et quart, ce qui représente près de cinq semaines de travail de moins pour une année. Le nombre d'heures régulières le plus élevé est observé chez les ouvriers, particulièrement dans le secteur privé. D'ailleurs, ce sont dans les secteurs privé et privé syndiqué pour les ouvriers et dans le secteur privé chez les techniciens que la semaine régulière de travail est la plus longue parmi tous les secteurs de comparaison.

L'écart des heures de présence au travail entre l'administration québécoise et le secteur privé est plus prononcé que celui des heures régulières de travail pour les professionnels et les employés de bureau. Cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise. En ce qui concerne les techniciens, l'écart entre l'administration québécoise et le secteur privé pour les heures de présence au travail se maintient à environ trois heures et quart. Dans le cas des employés de service, la parité des deux secteurs est notée, comme c'est le cas pour la semaine régulière de travail. Quant aux ouvriers, l'écart des heures de présence au travail entre les deux secteurs est d'un peu plus d'une heure et trois quarts à l'avantage de l'administration québécoise.

Tableau 2.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé	Adm. québ.	Secteur privé
Ensemble des emplois repères	35,9	37,4	30,1	32,3
Professionnels	35,0	37,0	29,3	32,0
Techniciens	35,1	38,4	29,6	32,9
Employés de bureau	35,0	36,6	29,3	31,6
Employés de service	38,7*	38,6*	32,7*	33,2*
Ouvriers	38,8	40,2	32,6	34,4

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-2

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé. Seulement 18 des 57 emplois repères, comptant 32 % des effectifs, affichent ce statut. L'effet contraire des écarts constatés pour les 16 emplois en avance (28 % des effectifs) et ceux reliés aux 23 emplois en retard (40 % des effectifs) explique le statut de parité. Le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels de l'administration québécoise, une avance de 10,2 % est observée. Ce statut est présent pour 7 des 15 emplois, regroupant 77 % des effectifs.

Pour les techniciens, les employés de bureau et ceux de service, les deux secteurs sont à parité en ce qui a trait à la rémunération globale. Trois emplois de la catégorie des techniciens sur neuf, totalisant 38 % des effectifs, sont à parité. L'effet opposé des écarts constatés pour les emplois en retard et ceux en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique le statut de parité.

Chez les employés de bureau, le statut de parité est constaté pour 6 emplois sur 16, comptant 43 % des effectifs de la catégorie.

Bien que la parité des deux secteurs soit également observée chez les employés de service, un seul emploi repère affiche ce statut. C'est l'effet contraire des écarts des deux emplois en retard et des quatre emplois en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, qui explique la parité constatée pour cette catégorie.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise est en retard sur celle du secteur privé. Le retard se chiffre à 31,7 %. Tous les emplois de cette catégorie sauf un sont en retard; ces emplois regroupent 96 % des effectifs.

Pour les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, la situation comparative de l'administration québécoise s'améliore du salaire à la rémunération globale. Cette situation est attribuable aux heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 2.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2000 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 9,0	- 9,1	- 1,7*
Professionnels	1,1*	2,1*	10,2
Techniciens	- 11,4	- 11,7	- 0,4*
Employés de bureau	- 11,8	- 12,4	- 4,8*
Employés de service	- 7,0*	- 6,8*	- 5,6*
Ouvriers	- 39,5	- 38,1	- 31,7

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-2 et E-2

Tableau 2.5
Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2000

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	16	18	23	57
Professionnels	7	7	1	15
Techniciens	2	3	4	9
Employés de bureau	3	6	7	16
Employés de service	4	1	2	7
Ouvriers	0	1	9	10

Banque de données : annexes D-1 et D-2

Le secteur « autre public » et ses composantes

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 7,6 % sur le secteur « autre public »¹ pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour environ 85 % des emplois repères et des effectifs. Trois catégories accusent un retard, alors que deux sont à parité.

Dans la catégorie des professionnels, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur « autre public ». Aucun emploi n'affiche toutefois ce statut. Treize emplois sur seize présentent un retard de l'administration québécoise; ils totalisent 46 % des effectifs. Les trois autres emplois sont en avance. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent. Parmi les emplois en avance, l'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » affiche un écart de 4,4 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de cette catégorie.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est également à parité avec celui du secteur « autre public ». Trois emplois, regroupant 34 % des effectifs de la catégorie, affichent ce statut. Le résultat de la catégorie s'explique essentiellement par l'effet opposé des écarts constatés pour les cinq emplois en retard, comptant 35 % des effectifs de la catégorie, et pour le seul emploi en avance, qui représente 30 % des effectifs.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 10,8 % sur le secteur « autre public ». Dix-huit emplois repères sur dix-neuf, représentant presque la totalité des effectifs (99,8 %), montrent un tel statut. L'autre emploi affiche la parité. Le retard est de plus de 14 % pour sept emplois.

Dans la catégorie des employés de service, le retard de l'administration québécoise face au secteur « autre public » est de 15 %. Ce statut est constaté pour l'en-

semble des emplois repères et des effectifs. Pour quatre des sept emplois repères, le retard est de 15 % et plus. Un de ces emplois, soit le « Préposé entretien lourd », a une influence importante sur le statut de la catégorie puisqu'il regroupe près de 31 % des effectifs et accuse un retard de 24,3 %.

C'est dans la catégorie des ouvriers que le retard de l'administration québécoise est le plus important (- 15,6 %). Ce statut est observé pour tous les emplois repères et les effectifs. Dans tous les cas, les retards sont supérieurs à 11 %; six emplois affichent des retards plus grands que 16 %.

Tableau 3.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 7,6	4	4	53	61
Professionnels	- 0,8*	3	0	13	16
Techniciens	- 0,2*	1	3	5	9
Employés de bureau	- 10,8	0	1	18	19
Employés de service	- 15,0	0	0	7	7
Ouvriers	- 15,6	0	0	10	10

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-3, D-1, D-2 et E-3

1. Les employés du secteur universitaire, des administrations municipale et fédérale ainsi que du secteur « entreprises publiques » comptent respectivement pour 13 %, 20 %, 30 % et 37 % des employés du secteur « autre public ».

Les échelles salariales

L'analyse des maximums normaux des échelles salariales fait ressortir un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur « autre public » pour les trois catégories d'emplois considérées. Toutefois, les employés de l'administration québécoise occupent dans les trois catégories une position plus élevée dans leur échelle salariale. Cela explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 2,9 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour 14 des 17 emplois repères de la catégorie, représentant 46 % des effectifs. Des 3 emplois restants, 2 sont en avance et représentent près de 54 % des effectifs, ce qui atténue l'effet des 14 emplois en retard.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est en retard de 3,2 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est noté pour sept des neuf emplois repères de la catégorie, regroupant

46 % des effectifs. Quant aux deux autres emplois, celui de « Technicien de laboratoire 1 » affiche une avance avec 30 % des effectifs et celui de « Technicien programmeur en informatique 1 » est à parité avec 24 % des effectifs.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 12,3 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour les 18 emplois repères considérés; les écarts vont de - 2,9 % à - 29,4 %.

Au total, 39 emplois repères, regroupant 80 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui a trait au maximum normal. Parmi ces emplois affichant un retard, trois ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Pour huit autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur « autre public » de moins de 2 000 \$. Dix de ces onze emplois se retrouvent dans la catégorie des employés de bureau.

Tableau 3.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur « autre public »	Administration québécoise	Secteur « autre public »	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur « autre public »
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	97,4	60 274	61 993	- 2,9	85,2	74,2
Techniciens	100,0	94,4	42 057	43 414	- 3,2	90,0	77,0
Employés de bureau	98,5	93,9	29 877	33 557	- 12,3	96,8	89,6

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

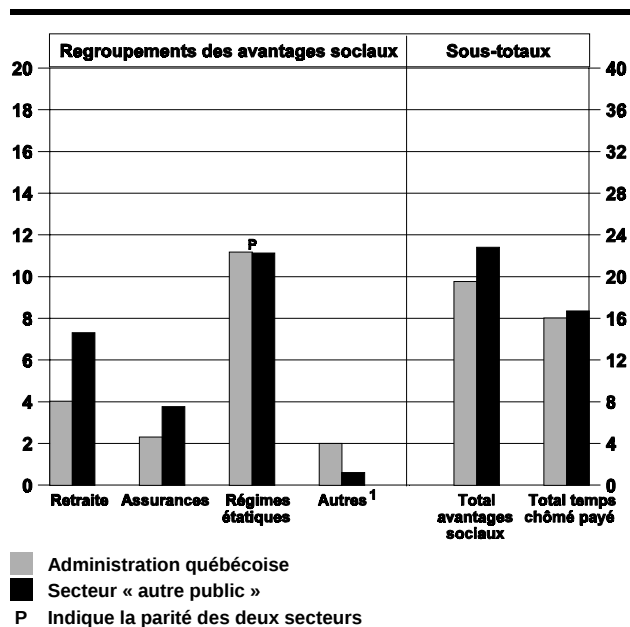
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », soit 35,57 % du salaire contre 39,55 %. Cet écart s'explique surtout par le coût des avantages sociaux moins important dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » (19,54 % du salaire contre 22,82 %). Les déboursés pour le temps chômé payé sont aussi un peu moins élevés dans l'administration québécoise (16,02 % contre 16,72 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise surtout en raison des régimes de retraite. Les déboursés pour ces régimes représentent 4,03 % du salaire dans l'administration québécoise comparativement à 7,31 % dans le secteur « autre public ». Pour les régimes d'assurance, les coûts encourus par l'administration québécoise sont aussi plus bas (2,31 % contre 3,76 %). Les débours sont moins importants dans l'administration québécoise pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire. L'administration québécoise dépense davantage pour le regroupement « autres » en raison surtout des remboursements de congés de maladie non utilisés². Pour ce qui est des régimes étatiques, les sommes versées dans les deux secteurs sont similaires.

Pour le total du temps chômé payé, les déboursés de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux du secteur « autre public ». Ce sont pour les congés fériés et mobiles ainsi que pour les congés sociaux que l'administration québécoise dépense moins. Les autres éléments du temps chômé payé sont à parité dans les deux secteurs.

Figure 3.1

Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives au secteur « autre public » couvrent l'année 1999.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-3

2. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des salariés de l'administration québécoise comporte environ un quart d'heure de travail de moins que celle du secteur « autre public ». Malgré cet écart au chapitre des heures régulières, les heures de présence au travail sont similaires dans les deux secteurs. Cette situation s'explique par l'effet combiné des déboursés pour le temps chômé payé moins importants dans l'administration québécoise et de la présence de l'horaire d'été dans le secteur « autre public ».

Les heures régulières de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » pour trois des cinq catégories d'emplois. L'écart des heures régulières de travail varie d'une demi-heure pour les techniciens et les employés de service à un peu plus d'une heure pour les professionnels. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ une semaine et demie de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. En ce qui concerne les employés de bureau, les heures régulières des deux secteurs sont similaires. Dans le cas des ouvriers, l'écart des heures régulières de travail entre les deux secteurs est d'une demi-heure en faveur du secteur « autre public ».

Pour trois des cinq catégories d'emplois, la parité des deux secteurs est notée pour les heures de présence au travail. Chez les techniciens et les employés de service, le temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise et la présence de l'horaire d'été dans le secteur « autre public » modifient le statut entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail. Ainsi, les deux secteurs sont à parité en ce qui regarde les heures de présence au travail malgré l'écart observé en faveur de l'administration québécoise pour les heures régulières.

Dans le cas des professionnels, l'écart entre l'administration québécoise et le secteur « autre public » est d'une heure. Quant aux ouvriers, l'écart plus prononcé des heures de présence au travail par rapport à celui observé pour les heures régulières est attribuable au temps chômé payé plus important dans le secteur « autre public ».

Tableau 3.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur « autre public »	Adm. québ.	Secteur « autre public »
Ensemble des emplois repères	35,9	36,2	30,1*	30,1*
Professionnels	35,0	36,1	29,3	30,3
Techniciens	35,1	35,6	29,6*	29,6*
Employés de bureau	35,0*	35,2*	29,4*	29,1*
Employés de service	38,7	39,2	32,7*	32,6*
Ouvriers	38,8	38,3	32,6	31,8

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-3

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 10,5 % sur celle du secteur « autre public » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 54 des 61 emplois repères, regroupant 86 % des effectifs, affichent ce statut. Ce retard qui est supérieur à celui observé pour le salaire s'explique par les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des professionnels est à parité dans les deux secteurs. Ce statut n'est toutefois observé que pour 2 des 16 emplois, regroupant 9 % des effectifs. L'effet opposé des écarts des 11 emplois en retard et des 3 emplois en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique la parité constatée pour la catégorie. Un des emplois en avance, soit l'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 », affiche un écart de 4,1 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie. Il est à noter que, parmi les emplois en retard, six montrent un retard de plus de 10 %. La parité observée tant pour le salaire que pour la rémunération globale s'explique par les coûts moins élevés pour les avantages sociaux contrebalancés par les heures de présence moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les quatre autres catégories d'emplois affichent un retard. Chez les techniciens de l'administration québécoise, le retard est de 1,9 %. Ce statut est constaté pour sept des neuf emplois de la catégorie, représentant 64 % des effectifs. Les deux emplois restants sont en avance.

Les retards de rémunération globale sont plus importants pour les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers, variant de 15,2 % à 21,8 %. Un retard est constaté pour tous les emplois repères de ces catégories. En ce qui concerne les employés de service, les déboursés moindres dans l'administration québécoise au chapitre des avantages sociaux expliquent les retards plus élevés pour la rémunération globale que pour le salaire alors que pour les employés de bureau et les ouvriers, l'accentuation du retard résulte des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise mais également des

heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2000 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 7,6	- 10,6	- 10,5
Professionnels	- 0,8*	- 4,3	- 1,2*
Techniciens	- 0,2*	- 1,6	- 1,9
Employés de bureau	- 10,8	- 13,9	- 15,2
Employés de service	- 15,0	- 18,2	- 18,8
Ouvriers	- 15,6	- 18,6	- 21,8

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-3, D-1, D-2 et E-3

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 14,4 % vis-à-vis de l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus). Le retard de l'administration québécoise est quasi généralisé puisque 46 des 51 emplois repères, représentant 87 % des effectifs, ont un tel statut. Les cinq emplois présentant un statut différent se retrouvent dans les catégories des professionnels et des techniciens avec quatre emplois à parité et un emploi en avance.

L'administration québécoise est en retard sur l'administration municipale pour les cinq catégories d'emplois. Le retard le moins important est noté chez les professionnels, avec un écart de - 5,6 %, alors que le plus élevé se retrouve chez les employés de service (- 26,5 %). Dans cette dernière catégorie, quatre des cinq emplois comparés, représentant 96 % des effectifs, montrent des retards de 24 % et plus.

Tableau 3.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration municipale, en 2000

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 14,4	1	4	46	51
Professionnels	- 5,6	1	3	8	12
Techniciens	- 9,3	0	1	6	7
Employés de bureau	- 17,0	0	0	17	17
Employés de service	- 26,5	0	0	5	5
Ouvriers	- 17,4	0	0	10	10

Banque de données : annexes C-4, D-1, D-2 et E-4

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales est, comme le salaire, moins élevé dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale pour les trois catégories d'emplois considérées. Les écarts pour les maximums normaux sont de - 4,8 % pour les professionnels, de - 8,5 % pour les techniciens et de - 17,6 % pour les employés de bureau. Le retard salarial de l'administration québécoise est respectivement de 5,6 %, de 9,3 % et de 17 %. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal des échelles salariales et le salaire.

La position des professionnels et des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle salariale est inférieure à celle de leurs homologues de l'administration municipale. Ce fait s'observe uniquement dans la comparaison des administrations québécoise et municipale. Le maximum normal de l'administration québécoise est en retard sur celui de l'administration municipale pour 11 des 14 emplois professionnels considérés et pour les 7 emplois repères de la catégorie des techniciens.

Chez les employés de bureau, le maximum normal est en retard pour les 17 emplois repères de la catégorie. Ceux de l'administration québécoise occupent toutefois une position un peu plus élevée dans leur échelle salariale (96,8 % comparativement à 95,8 %). Le « Magasinier 1 » montre un retard de 50,1 %. Pour leur part, les emplois « Magasinier 2 » et « Préposé aux télécommunications 1 » affichent des retards de 34,7 % et de 28,8 % respectivement.

Au total, 35 des 38 emplois comparables, regroupant 90 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Parmi les trois emplois restants, deux sont à parité et l'autre est en avance. Ces emplois sont tous de la catégorie « Professionnels ». Pour cinq des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. De plus, pour deux autres emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum de l'administration municipale de moins de 2 000 \$. Cinq de ces emplois appartiennent à la catégorie des employés de bureau.

Tableau 3.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2000

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Administration municipale	Administration québécoise	Administration municipale	Écarts ¹	Administration québécoise	Administration municipale
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	91,4	60 577	63 466	- 4,8	85,9	91,8
Techniciens	100,0	90,9	41 853	45 406	- 8,5	89,5	92,5
Employés de bureau	98,5	88,6	29 877	35 144	- 17,6	96,8	95,8

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Banque de données : annexes A-4 et -C4

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

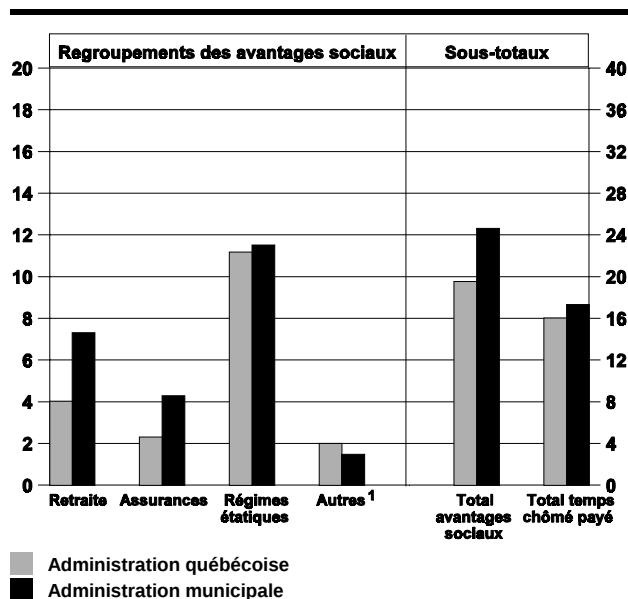
C'est entre les administrations municipale et québécoise que l'écart des coûts reliés à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé est le plus prononcé parmi tous les secteurs de comparaison. Ces déboursés représentent 35,57 % dans l'administration québécoise alors qu'ils s'établissent à 41,92 % du salaire dans l'administration municipale. Cette différence provient de l'effet combiné des déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé moindres dans l'administration québécoise.

Plus de la moitié de la différence dans les déboursés relatifs aux avantages sociaux est attribuable au régime de retraite moins coûteux pour l'administration québécoise (4,03 % du salaire contre 7,31 % dans l'administration municipale). L'administration québécoise dépense moins pour les régimes d'assurance et les régimes étatiques (uniquement la CSST). Par contre, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres »³ (2 % contre 1,48 %). Comme dans la comparaison avec tous les autres secteurs, l'administration québécoise dépense plus que l'administration municipale pour l'assurance-salaire (2,16 % et 1,53 % respectivement).

Quant au temps chômé payé, les coûts de l'administration québécoise sont moins importants que ceux encourus dans l'administration municipale (16,02 % du salaire contre 17,31 %). Ce sont les congés annuels de même que les congés fériés et mobiles qui expliquent les débours moins élevés dans l'administration québécoise. Par contre, les coûts pour les autres éléments sont supérieurs dans l'administration québécoise surtout en ce qui concerne les congés de maladie utilisés (2,53 % contre 1,88 %).

Figure 3.2

Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives à l'administration municipale couvrent l'année 1999.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-4

3. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

La semaine régulière de travail est plus longue dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus). Ainsi, l'administration municipale, tout comme le secteur universitaire, se distingue des autres secteurs de comparaison. La différence pour la semaine régulière de travail s'établit à près de trois quarts d'heure pour l'ensemble des emplois repères. Cela équivaut annuellement à environ une semaine de travail de moins pour les employés de l'administration municipale. La différence s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont considérées, soit environ une heure et quart de plus par semaine pour les salariés de l'administration québécoise. Cette situation s'explique par le temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise et par la présence de l'horaire d'été dans l'administration municipale.

La situation favorable à l'administration municipale pour la semaine régulière de travail se retrouve dans toutes les catégories d'emplois. L'écart hebdomadaire le plus important entre les deux secteurs est noté chez les ouvriers. Il s'établit à une heure de travail par semaine, ce qui représente annuellement l'équivalent d'environ une semaine et quart de travail de plus dans l'administration québécoise. Pour les quatre autres catégories, les écarts des heures régulières de travail entre les deux secteurs varient d'un peu moins d'une demi-heure pour les techniciens à un peu plus de trois quarts d'heure pour les employés de bureau.

Pour les catégories d'emplois, les écarts plus prononcés des heures de présence au travail par rapport à ceux observés pour les heures régulières sont attribuables au temps chômé payé plus important dans l'administration municipale. La seule exception concerne la catégorie des professionnels où l'écart entre l'administration municipale et l'administration québécoise est le même pour les heures de présence au travail et les heures régulières. L'écart le plus important sur le plan des heures de présence au travail est observé chez les ouvriers; il s'élève à près d'une heure et demie par semaine.

Tableau 3.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. mun.	Adm. québ.	Adm. mun.
Ensemble des emplois repères	35,8	35,1	30,1	28,9
Professionnels	35,0	34,5	29,3	28,8
Techniciens	35,1	34,7	29,5	28,5
Employés de bureau	35,0	34,2	29,4	28,1
Employés de service	38,7	38,0	32,7	31,4
Ouvriers	38,8	37,8	32,6	31,2

Banque de données : annexe C-4

La rémunération globale

La rémunération globale de l'ensemble des emplois repères de l'administration québécoise est en retard sur celle de l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus). Le retard est de 24,3 % pour l'ensemble des emplois repères, variant de 12,2 % à 39,5 % selon les catégories d'emplois. Pour 49 emplois repères sur 51, regroupant 99 % des effectifs, un statut de retard est constaté pour la rémunération globale.

Pour l'ensemble des emplois repères et toutes les catégories, les retards constatés sur le plan du salaire sont inférieurs à ceux observés pour la rémunération globale. Cet affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise résulte de l'effet des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.8

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, en 2000 (en %)

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 14,4	- 19,7	- 24,3
Professionnels	- 5,6	- 10,0	- 12,2
Techniciens	- 9,3	- 13,4	- 18,0
Employés de bureau	- 17,0	- 22,6	- 28,2
Employés de service	- 26,5	- 33,4	- 39,5
Ouvriers	- 17,4	- 22,1	- 27,9

Banque de données : annexes C-4, D-1, D-2 et E-4

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9,9 % sur celui des salariés du secteur « entreprises publiques ». Ce retard est observé pour 45 des 56 emplois repères, regroupant 80 % des effectifs.

Le retard salarial observé pour les professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques » est de 2,1 %. Treize des seize emplois comparés dans cette catégorie, comptant 46 % des effectifs, affichent ce statut. Pour huit d'entre eux, les retards sont de plus de 10 %. Le retard est cependant atténué par l'avance de 5,6 % de l'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » qui regroupe 46 % des effectifs de la catégorie.

Chez les techniciens, les salaires des deux secteurs sont à parité. Deux emplois affichent ce statut; ils regroupent 29 % des effectifs de la catégorie. Des sept emplois qui restent, cinq sont en retard et totalisent 30 % des effectifs de la catégorie, alors que deux emplois sont en avance et représentent 41 % des effectifs.

Dans la catégorie des employés de bureau, un retard de 13,6 % est observé. Treize des emplois repères de cette catégorie, comptant 98 % des effectifs, affichent un retard de l'administration québécoise par rapport aux salariés du secteur « entreprises publiques ». Des retards de plus de 12 % sont notés pour huit emplois repères.

Quant aux catégories des employés de service et des ouvriers, le retard salarial de l'administration québécoise face au secteur « entreprises publiques » est plus important, soit respectivement 26,7 % et 22,5 %. Tous les emplois repères de ces catégories présentent des retards variant de 8,6 % à 35,2 %.

Tableau 3.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 9,9	4	7	45	56
Professionnels	- 2,1	1	2	13	16
Techniciens	2,4*	2	2	5	9
Employés de bureau	- 13,6	1	3	13	17
Employés de service	- 26,7	0	0	4	4
Ouvriers	- 22,5	0	0	10	10

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-5, D-1, D-2 et E-5

Les échelles salariales

L'analyse des maximums normaux des échelles salariales fait ressortir un retard de l'administration québécoise vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » pour les catégories des professionnels et des employés de bureau. En raison de la position généralement plus avancée des professionnels et des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale, la comparaison salariale leur est plus avantageuse que celle du maximum normal. Pour les techniciens, la parité des deux secteurs est constatée.

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est en retard de 4,8 % sur celui du secteur « entreprises publiques » pour les professionnels. L'analyse des statuts comparatifs montre que 15 emplois repères sur 17, regroupant 46 % des effectifs, affichent un retard. Un des emplois restants montre une avance de 2,4 % de l'administration québécoise face au secteur « entreprises publiques », soit l'« Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » qui regroupe 46 % des effectifs de cette catégorie.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur « entreprises publiques ». Parmi les neuf emplois repères considérés, deux emplois ont ce statut avec 16 % des effectifs et un autre emploi, regroupant 30 % des effectifs, est en avance. Les six autres emplois sont en retard, totalisant 53 % des effectifs.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 15,7 % par rapport à celui du secteur « entreprises publiques ». Chez les employés de bureau, 15 des 17 emplois considérés, comptant 99 % des effectifs, affichent un retard pour le maximum normal.

Au total, 36 des 43 emplois comparables, regroupant 81 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Parmi les emplois affichant un retard, deux emplois de la catégorie des techniciens et cinq emplois de bureau ont un maximum normal qui dépasse le minimum du secteur « entreprises publiques » de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	« Entreprises publiques »	Administration québécoise	« Entreprises publiques »	Écarts ¹	Administration québécoise	« Entreprises publiques »
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	95,4	60 274	63 190	- 4,8	85,2	81,0
Techniciens	100,0	91,8	42 057	43 386	- 3,2*	90,0	68,2
Employés de bureau	98,5	95,4	29 877	34 563	- 15,7	96,8	88,1

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes A-5 et C-5

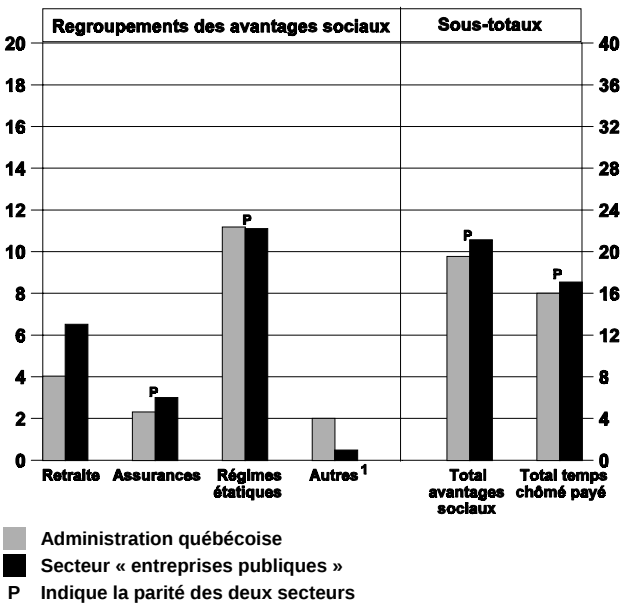
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques », soit 35,57 % du salaire contre 38,21 %.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur « entreprises publiques ». Ils le sont également en ce qui a trait aux régimes étatiques et aux régimes d'assurance. Pour ces derniers, la similarité provient de l'effet contraire des débours pour l'assurance-salaire plus importants dans l'administration québécoise (2,16 % contre 0,64 %) et des déboursés moins élevés dans ce secteur pour les autres régimes. L'administration québécoise dépense moins pour le régime de retraite (4,03 % contre 6,52 %) alors que les déboursés pour le regroupement « autres »⁴ sont plus élevés que dans le secteur « entreprises publiques » surtout en raison des remboursements de congés de maladie non utilisés.

Pour le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense autant que le secteur « entreprises publiques » (respectivement 16,02 % et 17,09 %). Cette similarité se retrouve pour tous les congés à l'exception des congés sociaux qui sont moins élevés dans l'administration québécoise, soit 0,38 % contre 0,62 % dans le secteur « entreprises publiques ».

Figure 3.3
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives au secteur « entreprises publiques » couvrent l'année 1999.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-5

4. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Les heures régulières de travail dans l'administration québécoise et dans le secteur « entreprises publiques » sont similaires pour l'ensemble des emplois repères. Quant aux heures de présence au travail, la parité entre les deux secteurs est notée.

Pour toutes les catégories d'emplois, les employés de l'administration québécoise ont des heures régulières et des heures de présence au travail semblables à celles des employés du secteur « entreprises publiques ».

Tableau 3.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	« Entreprises publiques »	Adm. québ.	« Entreprises publiques »
Ensemble des emplois repères	35,7*	35,6*	30,0*	29,5*
Professionnels	35,0*	35,2*	29,3*	29,3*
Techniciens	35,1*	35,5*	29,6*	29,9*
Employés de bureau	35,0*	34,7*	29,3*	28,5*
Employés de service	38,7*	38,4*	32,7*	32,1*
Ouvriers	38,8*	39,2*	32,6*	32,8*

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-5

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 13,1 % pour l'ensemble des emplois repères sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 42 des 55 emplois repères, regroupant 76 % des effectifs, affichent ce statut.

Pour les catégories, à l'exception de celle des techniciens, l'administration québécoise est en retard par rapport au secteur « entreprises publiques ». Le retard constaté chez les professionnels est de 2,6 %. Ce statut est observé pour 13 des 16 emplois, regroupant 38 % des effectifs.

Chez les techniciens de l'administration québécoise, une avance de 3 % est notée. Ce statut est constaté pour deux des neuf emplois de la catégorie, représentant 41 % des effectifs. Parmi les sept emplois restants, quatre sont à parité et trois en retard.

Pour les employés de bureau, ceux de service et les ouvriers, les retards de l'administration québécoise pour la rémunération globale varient de 19,1 % à 34,1 %. Le statut de retard est constaté pour 75 % et plus des emplois repères dans chacune des catégories. En ce qui concerne les employés de service, les déboursés moindres dans l'administration québécoise au chapitre des avantages sociaux expliquent le retard plus élevé pour la rémunération globale que pour le salaire.

Tableau 3.12

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2000 (en %)

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 9,9	- 11,5	- 13,1
Professionnels	- 2,1	- 2,6	- 2,6
Techniciens	2,4*	2,3*	3,0
Employés de bureau	- 13,6	- 15,4	- 19,1
Employés de service	- 26,7	- 31,4	- 34,1
Ouvriers	- 22,5	- 24,8	- 23,9

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-5, D-1, D-2 et E-5

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 0,8 % sur le secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Environ 60 % des emplois et des effectifs affichent ce statut.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en avance de 2,4 % sur celui du secteur universitaire. Ce statut est observé pour six emplois, qui représentent 80 % des effectifs, alors que six autres emplois, regroupant 11 % des effectifs, sont en retard. L'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » influence fortement le résultat de la catégorie puisqu'il regroupe à lui seul 47 % des effectifs et présente une avance de 3,7 %.

Pour la catégorie des techniciens, le salaire de l'administration québécoise est en avance de 2,5 % sur celui du secteur universitaire. Ce statut est observé pour quatre emplois, représentant un peu plus des deux tiers des effectifs, alors que les cinq autres emplois, regroupant 32 % des effectifs, montrent un retard.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 2,5 % sur le secteur universitaire. Dix emplois de la catégorie, comptant pour 72 % des effectifs, montrent un tel statut; pour deux d'entre eux, les retards sont de plus de 10 %. Des six emplois restants, un est à parité et représente 18 % des effectifs.

Les employés de service sont également en retard avec un écart de - 4,7 %. Ce statut est observé pour six des sept emplois repères, couvrant 86 % des effectifs de la catégorie. L'emploi de « Journalier et préposé aux terrains » a un effet notable sur le résultat de la catégorie puisqu'il affiche un retard de 11,3 % et compte 16 % des effectifs.

Chez les ouvriers, les salaires des deux secteurs sont à parité. Un seul emploi affiche ce statut. Le résultat de la catégorie s'explique essentiellement par l'effet opposé des écarts constatés pour les cinq emplois en retard, comptant 47 % des effectifs de la catégorie, et de ceux notés pour les trois emplois en avance qui représentent 33 % des effectifs.

Tableau 3.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 0,8	18	4	32	54
Professionnels	2,4	6	1	6	13
Techniciens	2,5	4	0	5	9
Employés de bureau	- 2,5	5	1	10	16
Employés de service	- 4,7	0	1	6	7
Ouvriers	- 0,4*	3	1	5	9

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-6, D-1, D-2 et E-6

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur universitaire pour les professionnels. Ceux de l'administration québécoise occupent toutefois une position plus élevée dans leur échelle salariale. Cela explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal, une avance étant notée pour le salaire. Trois emplois sur douze affichent la parité des deux secteurs; ces emplois totalisent 25 % des effectifs. Le statut de parité s'explique par l'effet opposé des deux emplois en avance et des sept en retard, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise est en avance de 0,5 % sur celui du secteur universitaire. La position généralement plus avancée des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (90 % comparativement à 82,4 %) explique, en partie, l'avance plus importante notée pour le salaire. Par

ailleurs, six des neuf emplois sont en retard mais ne regroupent que 35 % des effectifs. Les trois autres emplois montrent une avance avec 65 % des effectifs.

Chez les employés de bureau, un retard de 3,5 % pour le maximum normal de l'administration québécoise est constaté. Ce statut est observé pour 11 des 15 emplois repères considérés, comptant 99 % des effectifs. Quatre de ces emplois affichent un retard de plus de 10 %.

Au total, 24 des 36 emplois comparables, regroupant 73 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. L'emploi « Auxiliaire en informatique 1 » est le seul emploi dont le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur universitaire. De plus, pour cinq des emplois en retard, le minimum de l'administration québécoise est inférieur au maximum normal du secteur universitaire de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur universitaire	Administration québécoise	Secteur universitaire	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur universitaire
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	99,6	60 537	60 632	- 0,2*	85,6	79,9
Techniciens	100,0	99,4	42 057	41 864	0,5	90,0	82,4
Employés de bureau	98,5	97,6	29 853	30 893	- 3,5	96,8	94,1

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes A-6 et C-6

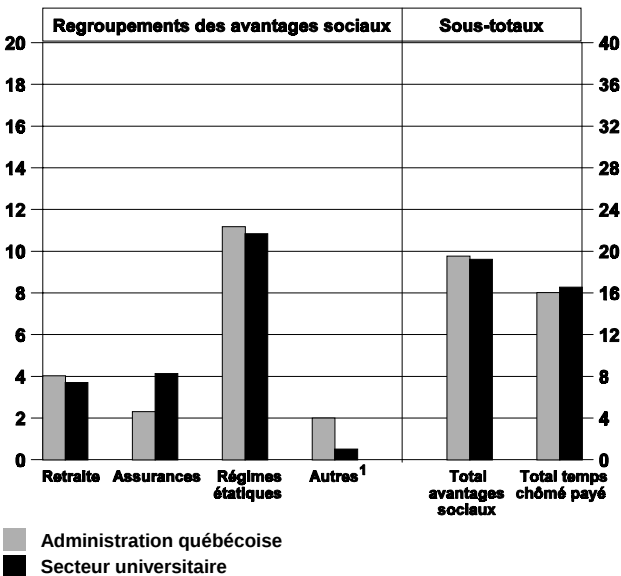
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur universitaire, soit 35,57 % du salaire contre 35,76 %. Cette différence s'explique par le coût du temps chômé payé moindre dans l'administration québécoise (16,02 % contre 16,55 %) alors que les déboursés relatifs aux avantages sociaux sont plus élevés dans ce secteur.

Les coûts liés aux avantages sociaux sont supérieurs dans l'administration québécoise (19,54 % contre 19,21 %). Ils le sont surtout en raison du regroupement « autres » qui présente des déboursés de 2 % du salaire dans l'administration québécoise comparativement à 0,51 % dans le secteur universitaire⁵. Le régime de retraite et les régimes étatiques (uniquement la CSST) sont également plus coûteux pour l'administration québécoise. Par contre, les déboursés sont inférieurs dans l'administration québécoise pour les assurances (2,31 % contre 4,13 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants (2,16 % contre 1,73 %).

Pour le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire. Les déboursés pour tous les congés sont inférieurs dans l'administration québécoise sauf pour les congés parentaux où les coûts sont plus élevés dans ce secteur.

Figure 3.4
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives au secteur universitaire couvrent l'année 1999.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-6

5. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte en moyenne environ un quart d'heure de travail de plus que celle du secteur universitaire. Ainsi, le secteur universitaire, tout comme l'administration municipale, se distingue des autres secteurs de comparaison en raison de la semaine régulière de travail plus courte que celle de l'administration québécoise. L'écart s'accroît entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées puisqu'il s'élève à près de trois quarts d'heure de travail de plus par semaine pour les employés de l'administration québécoise. Cette situation s'explique par la présence de l'horaire d'été dans le secteur universitaire, et ce, malgré le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

L'administration québécoise présente une semaine régulière de travail plus longue que dans le secteur universitaire pour les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers. L'écart le plus important entre les deux secteurs se retrouve chez les professionnels. Dans l'administration québécoise, ils ont une semaine régulière qui comporte une demi-heure de plus. Les heures régulières de travail sont moins longues chez les techniciens de l'administration québécoise alors que la parité entre les deux secteurs est relevée pour les employés de service.

Pour les professionnels et les ouvriers, la prise en compte du temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise et la présence de l'horaire d'été dans le secteur universitaire accentuent l'écart entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Chez les employés de bureau, la différence plus importante notée pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières s'explique par la présence de l'horaire d'été dans le secteur universitaire, et ce, malgré le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

Quant aux techniciens et aux employés de service, la prise en compte du temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise et la présence de l'horaire d'été dans le secteur

universitaire modifient le statut entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail. Ainsi, pour les techniciens, l'écart des heures de présence au travail entre les deux secteurs est d'une demi-heure en faveur du secteur universitaire alors que les heures régulières sont moins nombreuses dans l'administration québécoise. Quant aux employés de service, la différence pour les heures de présence au travail est de près de trois quarts d'heure en faveur du secteur universitaire alors que les heures régulières sont similaires dans les deux secteurs.

Tableau 3.15
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur universitaire	Adm. québ.	Secteur universitaire
Ensemble des emplois repères	35,9	35,6	30,1	29,4
Professionnels	35,0	34,5	29,3	28,3
Techniciens	35,1	35,3	29,6	29,1
Employés de bureau	35,0	34,6	29,3	28,6
Employés de service	38,7*	38,7*	32,7	32,0
Ouvriers	38,8	38,7	32,6	31,8

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-6

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 3,2 % sur celle du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 40 des 54 emplois repères comparables, regroupant 81 % des effectifs. L'accroissement du retard de la rémunération globale par rapport à celui observé lors de la comparaison salariale s'explique par les heures de travail plus nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts moindres pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Quatre des cinq catégories d'emplois sont en retard. La seule exception concerne les techniciens, pour lesquels la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance sur celle du secteur universitaire. Pour la catégorie des professionnels, le retard observé sur le plan de la rémunération globale est de 1,7 %. Ce statut est présent pour 8 des 13 emplois, comptant 20 % des effectifs. Quatre autres emplois affichent la parité des deux secteurs; ces emplois regroupent 72 % des effectifs. Le passage d'une avance salariale à un retard pour la rémunération globale est attribuable aux heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

L'avance des techniciens de l'administration québécoise est de 0,8 % sur le plan de la rémunération globale. Un seul emploi repère affiche ce statut. Ainsi, l'emploi « Technicien de laboratoire 1 », avec son avance de 7,1 % et son poids en effectifs d'environ 30 %, annule l'effet des sept emplois en retard. Les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'avance moins importante pour la rémunération globale que pour le salaire.

Chez les employés de bureau, ceux de service et les ouvriers, les retards de l'administration québécoise varient de 1,7 % à 6,4 %. Pour chacune de ces catégories, le nombre d'emplois et d'effectifs affichant ce statut est important. Pour ces trois catégories d'emplois, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'admini-

nistration québécoise, et ce, malgré des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Tableau 3.16

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 2000 (en %)

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 0,8	- 0,5	- 3,2
Professionnels	2,4	2,2	- 1,7
Techniciens	2,5	2,7	0,8
Employés de bureau	- 2,5	- 2,1	- 4,6
Employés de service	- 4,7	- 3,9	- 6,4
Ouvriers	- 0,4*	0,7	- 1,7

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-6, D-1, D-2 et E-6

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est en retard de 1,3 % sur l'administration fédérale. L'analyse des statuts comparatifs montre que 32 emplois repères sur 50, regroupant 64 % des effectifs, affichent un retard. Ce statut ne se retrouve que dans la catégorie des employés de bureau, qui a une forte influence sur le résultat d'ensemble, puisqu'elle regroupe 51 % des effectifs des emplois repères. Les quatre autres catégories montrent une avance salariale de l'administration québécoise.

L'avance des professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux de l'administration fédérale est de 1,7 %. Cinq emplois repères ont ce statut et représentent 72 % des effectifs. Un de ces emplois, l'« Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 », a une influence importante sur le statut de la catégorie puisqu'il regroupe 46 % des effectifs et présente une avance de 4,8 %. Il faut toutefois noter que les 11 autres emplois de cette catégorie sont en retard.

Chez les techniciens, représentés par six emplois repères, l'administration québécoise est en avance de 7,5 %. Les emplois se répartissent également dans les statuts d'avance et de retard. Toutefois, ceux en avance regroupent près des deux tiers des effectifs de la catégorie, ce qui explique le résultat obtenu. Les emplois « Technicien de laboratoire 1 » et « Technicien programmeur en informatique 1 » ont une influence importante puisqu'ils représentent respectivement 33 % et 26 % des effectifs de la catégorie et affichent des avances de 25,9 % et de 15,3 %.

L'administration québécoise accuse un retard de 8,6 % pour la catégorie des employés de bureau. Tous les emplois repères affichent ce statut. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de 8 % et plus notés pour les emplois « Sténosécretaire 1 », « Secrétaire de direction 2 » et « Personnel de bureau 2 » qui regroupent ensemble 72 % des effectifs de la catégorie.

Dans la catégorie des employés de service, l'administration québécoise est en avance de 5,1 %. Trois emplois sur cinq affichent ce statut alors que les

deux autres sont en retard. Le résultat de la catégorie s'explique par le poids plus important en effectifs des emplois en avance, soit 83 %.

Quant à la catégorie des ouvriers, une avance de 2,6 % est observée. Ce statut s'applique à sept emplois repères, représentant environ les deux tiers des effectifs, alors que les deux autres emplois accusent un retard.

Tableau 3.17
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2000
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 1,3	18	0	32	50
Professionnels	1,7	5	0	11	16
Techniciens	7,5	3	0	3	6
Employés de bureau	- 8,6	0	0	14	14
Employés de service	5,1	3	0	2	5
Ouvriers	2,6	7	0	2	9

Banque de données : annexes C-7, D-1, D-2 et E-7

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales des professionnels est en retard de 0,1 % sur celui de l'administration fédérale. Ceux de l'administration québécoise occupent toutefois une position beaucoup plus élevée dans leur échelle salariale (85,2 % comparativement à 66,6 %). Cela explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise montre une avance de 1,5 % vis-à-vis de celui de l'administration fédérale. Sur le plan salarial, les techniciens affichent une avance plus importante (7,5 %) car ils occupent une position nettement plus élevée dans leur échelle salariale (89,7 % comparativement à 49,8 % pour les techniciens de l'administration fédérale). Seulement deux emplois repères comparables affichent une avance pour le maximum normal, mais ils regroupent 59 % des effectifs de la catégorie. Les quatre autres emplois montrent un retard de l'administration québécoise, ce qui atténue l'effet des emplois en avance.

Pour les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est en retard de 10,8 % sur celui de l'administration fédérale. Un retard un peu moins important est constaté sur le plan salarial (-8,6 %). Cette différence résulte de la position beaucoup plus élevée des effectifs de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (96,9 % comparativement à 78,5 %). Les onze emplois comparés sont en retard pour le maximum normal; trois d'entre eux présentent un retard de plus de 20 %.

Pour 28 des 34 emplois repères, le maximum normal est moins élevé dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale; ils regroupent 78 % des effectifs. Pour huit des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration fédérale. De plus, pour huit autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé de moins de 2 000 \$ que le minimum de l'administration fédérale.

Tableau 3.18

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2000

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Administration fédérale	Administration québécoise	Administration fédérale	Écarts ¹	Administration québécoise	Administration fédérale
	%	%	\$	\$	%	%	%
Professionnels	100,0	100,0	60 274	60 326	- 0,1	85,2	66,6
Techniciens	100,0	100,0	41 877	41 229	1,5	89,7	49,8
Employés de bureau	98,5	94,0	29 936	33 183	- 10,8	96,9	78,5

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Banque de données : annexes A-7 et C-7

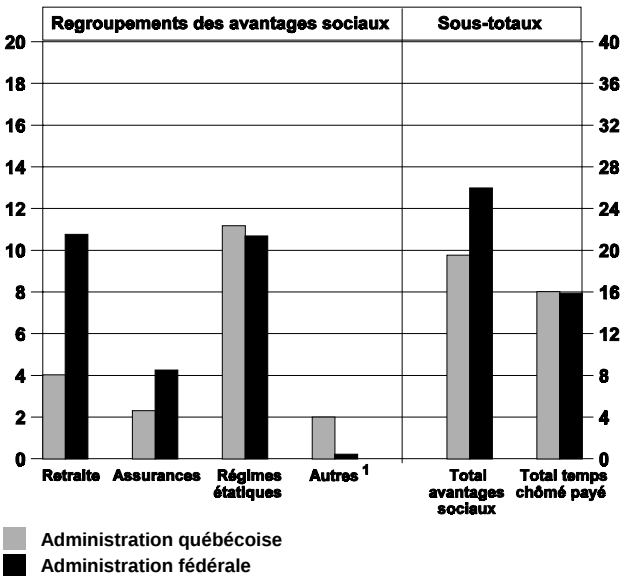
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus petit pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, soit 35,57 % contre 41,85 %. Cette différence provient des déboursés pour les avantages sociaux moindres dans l'administration québécoise, soit 19,54 % contre 25,96 %.

Ces coûts moins élevés pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par des déboursés inférieurs pour le régime de retraite, soit 4,03 % du salaire contre 10,77 % dans l'administration fédérale. L'administration fédérale dépense davantage que ceux de tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément. Les déboursés sont également inférieurs dans l'administration québécoise pour les régimes d'assurance, et ce, même si l'assurance-salaire n'est pas offerte dans l'administration fédérale. Par ailleurs, l'administration fédérale ne rembourse pas les congés de maladie non utilisés, ce qui explique l'avance de l'administration québécoise pour le regroupement « autres »⁶. Le coût plus élevé des régimes étatiques pour l'administration québécoise s'explique principalement par des déboursés plus importants sur le plan de la CSST.

Pour le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense un peu plus que l'administration fédérale, soit 16,02 % du salaire contre 15,89 %. Cet écart est dû surtout aux congés annuels ainsi qu'aux congés fériés et mobiles pour lesquels l'administration québécoise a des déboursés supérieurs.

Figure 3.5
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives à l'administration fédérale couvrent la période d'avril 1998 à mars 1999.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-7

6. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

C'est dans l'administration fédérale que les heures régulières hebdomadaires sont les plus longues pour l'ensemble des emplois repères parmi tous les secteurs de comparaison. La semaine de travail dans l'administration québécoise compte environ deux heures et quart de moins que celle dans l'administration fédérale, ce qui équivaut annuellement à environ trois semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. L'écart se réduit entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Cette situation s'explique par la prise en compte du temps chômé payé plus important dans l'administration fédérale.

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail plus courte que dans l'administration fédérale pour toutes les catégories d'emplois. D'ailleurs, parmi tous les secteurs considérés, c'est dans l'administration fédérale que le nombre d'heures hebdomadaires de travail est le plus grand pour les professionnels, les employés de bureau et ceux de service.

La semaine régulière de travail des professionnels, des techniciens et des employés de bureau de l'administration québécoise est plus courte d'environ deux heures et demie que celle des employés de ces catégories dans l'administration fédérale. Cela représente annuellement environ trois semaines et trois quarts de travail de moins. Pour leur part, les employés de service et les ouvriers ont la semaine régulière la plus longue de toutes les catégories tant dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale. C'est aussi dans ces catégories que l'écart hebdomadaire entre les heures régulières de travail des deux secteurs est le plus faible, soit environ une heure et quart.

Pour les professionnels, la prise en compte du temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise accentue légèrement l'écart entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Chez ces derniers, l'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail est important puisqu'il représente environ deux heures et demie de travail de moins pour les employés de

l'administration québécoise. Pour les autres catégories d'emplois, l'écart des heures de présence au travail entre l'administration québécoise et l'administration fédérale est moins prononcé que celui des heures régulières de travail. Cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration fédérale.

Tableau 3.19
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. féd.	Adm. québ.	Adm. féd.
Ensemble des emplois repères	35,8	38,1	30,1	32,0
Professionnels	35,0	37,5	29,3	31,9
Techniciens	35,1	37,5	29,6	31,9
Employés de bureau	35,0	37,6	29,3	31,4
Employés de service	38,7	40,0	32,7	33,5
Ouvriers	38,8	40,0	32,6	33,5

Banque de données : annexe C-7

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 0,3 % sur celle de l'administration fédérale. Ce statut est observé pour 29 des 50 emplois comparés, représentant 63 % des effectifs. Vingt et un emplois présentent une avance, regroupant 37 % des effectifs. Le retard pour la rémunération globale est moins important que celui observé pour le salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des déboursés d'avantages sociaux moins élevés dans ce secteur.

Pour quatre des cinq catégories d'emplois considérées, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance sur celle de l'administration fédérale. Chez les professionnels et les techniciens, l'avance de l'administration québécoise pour la rémunération globale est de 3,3 % et de 9,1 % respectivement. Six des seize emplois de la catégorie des professionnels affichent une avance pour la rémunération globale; ces emplois représentent 72 % des effectifs de la catégorie.

Chez les techniciens, l'avance est observée pour trois des six emplois repères, comptant 65 % des effectifs. Les emplois « Technicien de laboratoire 1 » et « Technicien programmeur en informatique 1 » ont une influence notable sur le résultat de la catégorie puisqu'ils regroupent 59 % des effectifs et ont des avances de plus de 21 %.

Le statut observé pour les employés de bureau est différent. Pour cette catégorie, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 7,6 % par rapport à celle de l'administration fédérale. Ce statut est constaté pour tous les emplois de bureau sauf un, regroupant 99 % des effectifs de la catégorie.

L'avance de l'administration québécoise est de 5,2 % en ce qui a trait aux employés de service alors que celle constatée pour les ouvriers est de 4,1 %. Chez les employés de service, trois des cinq emplois repères (83 % des effectifs) affichent ce statut alors que pour les ouvriers, tous les emplois sauf un montrent une

avance de l'administration québécoise (80 % des effectifs).

Pour toutes les catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que pour le salaire. Cette situation s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts plus faibles pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Tableau 3.20

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 2000 (en %)

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 1,3	- 7,0	- 0,3
Professionnels	1,7	- 5,1	3,3
Techniciens	7,5	2,0	9,1
Employés de bureau	- 8,6	- 15,2	- 7,6
Employés de service	5,1	2,9	5,2
Ouvriers	2,6	1,3	4,1

Banque de données : annexes C-7, D-1, D-2 et E-7

Les secteurs et la syndicalisation

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 10,1 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce retard est observé pour 48 des 61 emplois repères, regroupant 75 % des effectifs.

Dans la catégorie des professionnels, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres salariés québécois syndiqués. L'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » montre une avance de 3,5 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie. Par ailleurs, 11 des 16 emplois repères affichent un retard de l'administration québécoise; ils totalisent 26 % des effectifs. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 9,5 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé pour six des neuf emplois repères, représentant les deux tiers des effectifs. Pour trois de ces emplois, les écarts s'élèvent à plus de - 20 % en défaveur de l'administration québécoise. L'emploi « Technicien de laboratoire 1 » a une influence notable sur le résultat avec un retard de 8,7 % et un poids en effectifs de 30 %.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 14,5 % par rapport à celui des autres salariés québécois syndiqués. Tous les emplois repères de cette catégorie affichent un retard de l'administration québécoise. Des écarts de plus de - 20 % sont notés pour 7 des 19 emplois repères de la catégorie.

La parité salariale entre les deux secteurs est observée pour la catégorie des employés de service. Trois des sept emplois, regroupant 28 % des effectifs, sont à parité. Deux emplois affichent des retards s'élevant à plus de 20 %; ils regroupent 47 % des effectifs. L'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria » montre une avance de 25,2 % et représente à lui seul 22 % des effectifs de la catégorie. La parité observée

résulte donc principalement de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 34,2 % par rapport à celui des autres salariés québécois syndiqués. Tous les emplois repères de cette catégorie présentent des retards supérieurs à 20 %.

Tableau 4.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 10,1	5	8	48	61
Professionnels	- 0,7*	3	2	11	16
Techniciens	- 9,5	0	3	6	9
Employés de bureau	- 14,5	0	0	19	19
Employés de service	- 7,4*	2	3	2	7
Ouvriers	- 34,2	0	0	10	10

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-8, D-1, D-2 et E-8

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des salariés de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres salariés québécois syndiqués pour les trois catégories d'emplois analysées. Un retard salarial est aussi observé chez les techniciens et les employés de bureau alors que les professionnels affichent la parité salariale.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 2,9 % sur celui des autres professionnels québécois syndiqués. Ce statut est observé pour 14 emplois repères, regroupant 46 % des effectifs. La comparaison salariale montre une situation plus avantageuse pour cette catégorie parce que les salariés professionnels de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle (85,2 % comparativement à 71,9 %).

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un maximum normal moins élevé de 7,6 % par rapport à celui des autres techniciens québécois syndiqués. La position des techniciens de l'administration québécoise est plus avancée dans leur échelle salariale que leurs homologues québécois syndiqués (90 % comparativement à 77,3 %). Le retard salarial

est de 9,5 %; toutefois il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal et le salaire.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 15,7 %. Ce statut est observé pour tous les emplois repères de la catégorie. La position des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale est plus avancée que leurs homologues québécois syndiqués (96,8 % comparativement à 87,2 %). Le retard salarial est de 14,5 %; toutefois il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal et le salaire.

Au total, les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres salariés québécois syndiqués pour 39 des 44 emplois repères comparés, regroupant 80 % des effectifs. Pour sept de ces emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués. Tous ces emplois sont dans la catégorie « Employés de bureau ». De plus, pour sept autres emplois, le maximum normal dépasse le minimum des autres salariés québécois syndiqués de moins de 2 000 \$. Quatre de ces emplois sont dans la catégorie « Employés de bureau ».

Tableau 4.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Aut. sal. québ. synd.	Administration québécoise	Aut. sal. québ. synd.	Écarts ¹	Administration québécoise	Aut. sal. québ. synd.
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	98,8	60 274	62 001	- 2,9	85,2	71,9
Techniciens	100,0	54,5	42 057	45 249	- 7,6	90,0	77,3
Employés de bureau	98,5	77,9	29 877	34 578	- 15,7	96,8	87,2

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

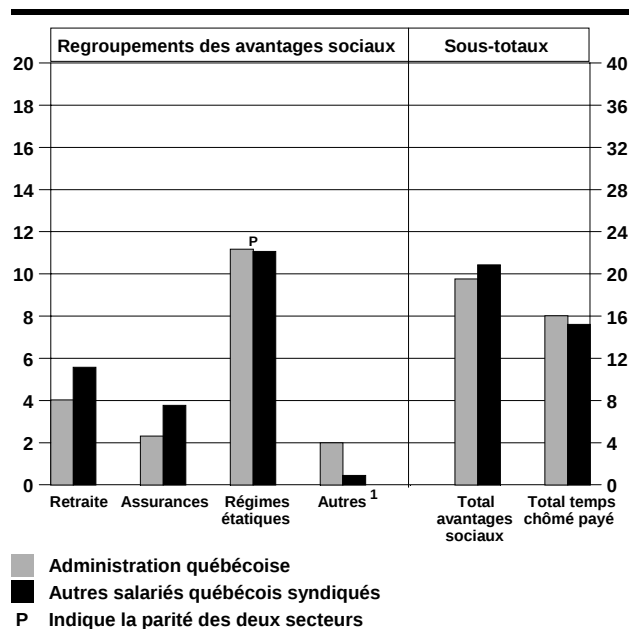
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont similaires dans l'administration québécoise et chez les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut résulte de l'effet opposé des déboursés moins élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (19,54 % contre 20,86 %) et du temps chômé payé plus important dans ce secteur (16,02 % contre 15,21 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins élevés dans l'administration québécoise. En effet, les déboursés sont inférieurs pour le régime de retraite (4,03 % contre 5,57 %) ainsi que pour les assurances (2,31 % contre 3,77 %). Cependant, l'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants (2,16 % contre 0,89 %). L'administration québécoise dépense également davantage pour le regroupement « autres » (2 % contre 0,44 %)¹. Finalement, les régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Quant au temps chômé payé, les déboursés supérieurs dans l'administration québécoise proviennent particulièrement des congés de maladie utilisés (2,53 % contre 1,78 %). Les coûts pour les congés fériés et mobiles sont aussi plus élevés dans l'administration québécoise. Toutefois, les débours relatifs aux congés sociaux sont inférieurs pour l'administration québécoise alors que ceux pour les congés annuels et parentaux sont similaires dans les deux secteurs.

Figure 4.1

Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives aux autres salariés québécois syndiqués couvrent l'année 1999 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » et l'année 1997 dans le cas du secteur privé.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-8

1. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail moins longue de près de trois quarts d'heure que celle des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Cela représente annuellement environ une semaine de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées est d'environ une demi-heure de travail de moins par semaine pour les employés de l'administration québécoise.

Les heures régulières de travail sont plus longues chez les autres salariés québécois syndiqués pour les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la semaine régulière des deux secteurs est à parité. C'est chez les techniciens que l'écart hebdomadaire est le plus important, soit près de deux heures, ce qui représente annuellement l'équivalent d'environ deux semaines et trois quarts de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Trois des cinq catégories d'emplois ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise. Chez les professionnels, les heures de présence sont moins longues d'une heure et demie dans l'administration québécoise. Cette différence est la même que celle observée sur le plan des heures régulières de travail. Pour les techniciens, l'écart constaté est d'un peu plus d'une heure et demie; cela représente annuellement environ deux semaines et trois quarts de présence au travail de moins pour les techniciens de l'administration québécoise. Dans le cas des ouvriers, l'écart des heures de présence au travail entre les deux secteurs est de près d'une heure à l'avantage de l'administration québécoise.

Pour les employés de bureau, les deux secteurs sont à parité en ce qui regarde les heures de présence malgré l'écart observé en faveur de l'administration québécoise pour les heures régulières de travail. Quant aux employés de service, la parité entre les deux secteurs est relevée, comme c'est le cas pour la semaine régulière de travail.

Tableau 4.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Aut. sal. québ. synd.	Adm. québ.	Aut. sal. québ. synd.
Ensemble des emplois repères	35,9	36,6	30,1	30,7
Professionnels	35,0	36,5	29,3	30,8
Techniciens	35,1	37,0	29,6	31,2
Employés de bureau	35,0	35,4	29,4*	29,5*
Employés de service	38,7*	38,7*	32,7*	32,9*
Ouvriers	38,8	39,6	32,6	33,5

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-8

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 10,4 % sur les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est présent pour près des trois quarts des emplois repères et des effectifs. Ce retard est dû à celui des salaires puisque les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise sont compensés par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Trois des cinq catégories d'emplois sont en retard alors que les deux autres montrent la parité des deux secteurs. Chez les professionnels, l'administration québécoise est à parité avec les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut n'est toutefois constaté que pour 3 emplois sur 16, comptant 20 % des effectifs. L'effet opposé des écarts des neuf emplois en retard et des quatre emplois en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique la parité notée pour la catégorie. La parité observée tant pour le salaire que pour la rémunération globale s'explique par les coûts moins élevés pour les avantages sociaux contrebalancés par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les techniciens de l'administration québécoise sont en retard de 5,3 % pour la rémunération globale. Ce statut est observé pour plus des deux tiers des emplois, regroupant 40 % des effectifs. Ce retard est moins important que celui du salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le retard des employés de bureau de l'administration québécoise est de 16,6 % pour la rémunération globale. Tous les emplois de cette catégorie sauf un sont en retard. Les déboursés reliés aux avantages sociaux, moins élevés dans l'administration québécoise, ont pour effet d'accentuer le retard constaté pour le salaire.

La parité des deux secteurs est notée pour les employés de service sur le plan de la rémunération globale. Un seul emploi affiche toutefois ce statut. L'effet contraire des écarts des deux emplois en retard

(47 % des effectifs) et des quatre emplois en avance (39 % des effectifs) explique la parité notée pour la catégorie.

C'est pour la catégorie des ouvriers que le retard de l'administration québécoise est le plus important (- 31,5 %). Tous les emplois de cette catégorie affichent ce statut.

Tableau 4.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2000 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 10,1	- 12,8	- 10,4
Professionnels	- 0,7*	- 5,4	- 0,5*
Techniciens	- 9,5	- 11,1	- 5,3
Employés de bureau	- 14,5	- 17,1	- 16,6
Employés de service	- 7,4*	- 8,8*	- 8,3*
Ouvriers	- 34,2	- 34,7	- 31,5

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-8, D-1, D-2 et E-8

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 4,4 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce retard est observé pour 30 des 58 emplois repères, regroupant 54 % des effectifs.

Dans la catégorie des professionnels, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres salariés québécois non syndiqués. Quatre des seize emplois repères sont à parité; ils représentent 29 % des effectifs de la catégorie. Huit autres emplois affichent un retard de l'administration québécoise (26 % des effectifs) alors que quatre sont en avance (54 % des effectifs). L'un de ces derniers, l'« Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 », montre une avance de 5,4 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 7,5 % par rapport à celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour cinq des neuf emplois repères, représentant 51 % des effectifs. Les emplois « Techniciens en génie 1 et 2 », comptant pour 21 % des effectifs de la catégorie, affichent respectivement des écarts de - 21,6 % et de - 42,4 %.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 6,4 % vis-à-vis de celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 7 des 17 emplois repères, regroupant 76 % des effectifs. Parmi les emplois restants, cinq affichent la parité des deux secteurs et cinq autres emplois sont en avance. Les emplois « Personnel de bureau 2 », « Sténo-secrétaire 1 » et « Secrétaire de direction 2 », présentant des écarts de - 3,9 %, de - 6,1 % et de - 16,6 % respectivement, regroupent 71 % des effectifs de cette catégorie.

Pour la catégorie des employés de service, les salaires sont à parité dans les deux secteurs. Trois emplois repères sur six, représentant plus de la moitié des effectifs, affichent ce statut.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 22,2 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Quatre des neuf emplois repères affichant des retards ont des écarts de - 30 % et plus.

Tableau 4.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 4,4	12	16	30	58
Professionnels	1,3*	4	4	8	16
Techniciens	- 7,5	1	3	5	9
Employés de bureau	- 6,4	5	5	7	17
Employés de service	0,3*	2	3	1	6
Ouvriers	- 22,2	0	1	9	10

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-9, D-1, D-2 et E-9

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des salariés de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres salariés québécois non syndiqués pour les trois catégories d'emplois analysées. La comparaison salariale montre une situation plus avantageuse pour les trois catégories d'emplois parce que les salariés de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 4,1 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 13 des 17 emplois repères, regroupant 46 % des effectifs. Les retards varient de 2,4 % à 33,2 %. La parité des deux secteurs est constatée sur le plan salarial pour cette catégorie.

Chez les techniciens, le retard pour les maximums normaux de l'administration québécoise est de 17,3 %. Ce statut est observé pour six des neuf emplois repères de la catégorie, regroupant 81 % des effectifs. Les maximums normaux des techniciens affichent des retards variant de 12 % à 42,6 % selon les emplois.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 17,6 %.

Ce statut est observé pour 13 des 16 emplois repères de la catégorie, regroupant 98 % des effectifs. Les retards des maximums normaux varient de 6,3 % à 29,2 %.

Par ailleurs, 60 % des autres salariés québécois non syndiqués couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce maximum est de 71 346 \$ pour les professionnels, de 58 054 \$ pour les techniciens et de 39 187 \$ pour les employés de bureau.

Au total, 32 des 42 emplois repères, regroupant près de 86 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Pour deux emplois en retard, dans la catégorie « Techniciens », le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois non syndiqués. Pour trois autres emplois repères, dans la catégorie « Employés de bureau », le maximum normal dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués. À l'inverse, pour deux autres emplois dans cette même catégorie, le minimum de l'administration québécoise est moins élevé que le maximum normal des autres salariés québécois non syndiqués de moins de 2 000 \$.

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Aut. sal. québ. non synd.	Administration québécoise	Aut. sal. québ. non synd.	Écarts ¹	Administration québécoise	Aut. sal. québ. non synd.
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	82,7	60 274	62 720	- 4,1	85,2	73,9
Techniciens	100,0	82,8	42 057	49 346	- 17,3	89,5	70,6
Employés de bureau	98,5	47,5	29 841	35 107	- 17,6	96,8	73,2

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Banque de données : annexes A-9 et C-9

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

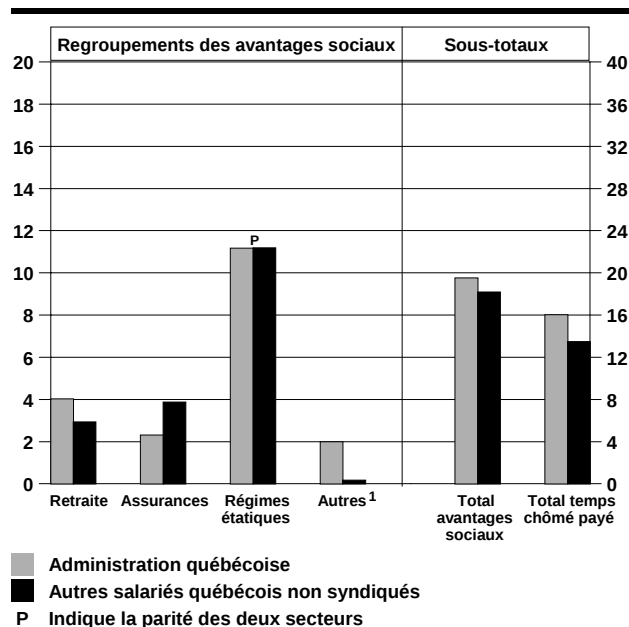
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit 35,57 % du salaire contre 31,69 %. Ce sont les coûts plus importants dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (19,54 % contre 18,19 %) que pour le temps chômé payé (16,02 % contre 13,50 %) qui expliquent ce résultat.

Les déboursés supérieurs pour les avantages sociaux proviennent du regroupement « autres » (2 % contre 0,17 %)² ainsi que des coûts plus élevés pour le régime de retraite dans l'administration québécoise (4,03 % contre 2,94 %). Les régimes d'assurance quant à eux sont moins coûteux pour l'administration québécoise (2,31 % contre 3,87 %). Les employeurs des autres salariés québécois non syndiqués déboursent une plus grande part du salaire pour les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle l'administration québécoise dépense davantage (2,16 % contre 0,85 %). Pour ce qui est des régimes étatiques, les coûts sont similaires dans les deux secteurs.

Quant aux coûts du temps chômé payé, ils sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les congés, à l'exception des congés parentaux pour lesquels les déboursés des deux secteurs sont à parité.

Figure 4.2

Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives aux autres salariés québécois non syndiqués couvrent l'année 1999 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » et l'année 1997 dans le cas du secteur privé.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-9

2. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte d'une heure et demie que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Dans une année, cela représente environ deux semaines et quart de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail est plus grand que celui constaté pour les heures régulières, soit environ deux heures de moins pour l'administration québécoise. Cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise pour les catégories d'emplois à l'exception de celle des employés de service. Dans cette dernière catégorie, les employés de l'administration québécoise ont une semaine régulière de travail semblable à celle des autres salariés québécois non syndiqués. L'écart des heures hebdomadaires constaté entre les deux secteurs pour les autres catégories d'emplois est important. Il varie d'un peu plus d'une heure et quart pour les ouvriers à environ deux heures et trois quarts pour les techniciens. Pour ces derniers, cela représente annuellement l'équivalent d'environ quatre semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Pour les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise. La différence pour les heures de présence au travail varie d'un peu plus d'une heure et demie chez les ouvriers à trois heures pour les techniciens. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ cinq semaines et quart de présence au travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Dans le cas des employés de bureau, la différence plus importante notée pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Aut. sal. québ. non synd.	Adm. québ.	Aut. sal. québ. non synd.
Ensemble des emplois repères	35,8	37,3	30,1	32,2
Professionnels	35,0	36,5	29,3	31,2
Techniciens	35,1	37,9	29,6	32,6
Employés de bureau	35,0	36,9	29,3	32,1
Employés de service	38,7*	38,0*	32,7*	32,7*
Ouvriers	38,8	40,1	32,6	34,2

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-9

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise et celle des autres salariés québécois non syndiqués sont à parité. Ce statut est observé pour 23 des 57 emplois repères, regroupant 30 % des effectifs. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale.

Chez les professionnels, une avance de 7,2 % est notée pour la rémunération globale. Ce statut est observé pour 6 emplois sur 16, comptant 76 % des effectifs. La parité salariale étant observée pour cette catégorie d'emplois, l'avance constatée pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les deux secteurs sont à parité pour les techniciens, les employés de bureau et ceux de service. Dans la catégorie des techniciens, deux des neuf emplois repères montrent un statut de parité (36 % des effectifs) alors que pour les employés de bureau, sept emplois présentent ce statut (21 % des effectifs). La parité s'explique donc essentiellement par l'effet opposé des emplois en avance et de ceux en retard, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent. Pour ces deux catégories, le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Pour les employés de service, la moitié des emplois (53 % des effectifs) affichent un statut de parité.

La catégorie des ouvriers est la seule catégorie pour laquelle l'administration québécoise est en retard sur les autres salariés québécois non syndiqués. Le retard se chiffre à 16,1 %. Six des dix emplois sont en retard; ils regroupent 64 % des effectifs.

Tableau 4.8

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2000 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 4,4	- 4,1*	2,9*
Professionnels	1,3*	1,8*	7,2
Techniciens	- 7,5	- 7,4	2,2*
Employés de bureau	- 6,4	- 6,5	2,4*
Employés de service	0,3*	2,5*	2,2*
Ouvriers	- 22,2	- 21,8	- 16,1

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-9, D-1, D-2 et E-9

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 13,1 % sur celui du secteur privé syndiqué. Ce retard est observé pour 38 des 53 emplois repères, regroupant 75 % des effectifs.

Les professionnels de l'administration québécoise sont à parité avec ceux du secteur privé syndiqué. Un seul emploi affiche toutefois ce statut. Quatre emplois montrent un retard de l'administration québécoise; pour trois emplois, regroupant 16 % des effectifs, les écarts s'élèvent à plus de - 30 %. Les emplois montrant une avance de l'administration québécoise regroupent les trois quarts des effectifs de la catégorie. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 12 % sur celui du secteur privé syndiqué. Ce statut est observé pour sept des neuf emplois repères, comptant 71 % des effectifs de la catégorie. Pour quatre de ces emplois, le retard de l'administration québécoise s'élève à plus de 25 %.

Chez les employés de bureau, un retard salarial de 21,4 % est observé. Quinze emplois repères sur dix-sept affichent un retard de l'administration québécoise alors qu'un emploi est à parité et un autre montre une avance. Des écarts supérieurs à - 30 % sont notés pour 5 des 17 emplois repères.

La parité salariale des deux secteurs est observée pour la catégorie des employés de service. Deux des sept emplois repères de cette catégorie affichent des retards de plus de 20 %; ils regroupent 47 % des effectifs. Trois emplois montrent des avances. Parmi ces emplois, le « Préposé à la cuisine et à la cafétéria », avec un écart de 27,9 %, représente à lui seul 22 % des effectifs. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 42,1 % sur celui du secteur privé

syndiqué. Tous les emplois repères de cette catégorie sont en retard et affichent des écarts supérieurs à - 25 %.

Tableau 4.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 13,1	10	5	38	53
Professionnels	- 3,4*	5	1	4	10
Techniciens	- 12,0	1	1	7	9
Employés de bureau	- 21,4	1	1	15	17
Employés de service	- 7,3*	3	2	2	7
Ouvriers	- 42,1	0	0	10	10

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-10, D-1, D-2 et E-10

Les échelles salariales

Les maximums normaux des techniciens et des employés de bureau montrent un retard de l'administration québécoise face au secteur privé syndiqué alors que chez les professionnels, la parité des deux secteurs est constatée. Les mêmes statuts sont observés sur le plan salarial.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 12,5 % sur celui du secteur privé syndiqué. Sur le plan salarial, le retard est similaire, s'établissant à 12 %.

Chez les employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 26 % pour le maximum

normal. Un retard moins important est toutefois noté sur le plan salarial (- 21,4 %), les employés de l'administration québécoise occupant une position plus élevée dans leur échelle salariale que ceux du secteur privé syndiqué (96,8 % par rapport à 79,8 %).

Au total, 28 des 35 emplois repères, regroupant 82 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour 13 de ces emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé syndiqué. Huit de ces emplois sont dans la catégorie « Employés de bureau ». De plus, pour un autre emploi de bureau en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé syndiqué de moins de 2 000 \$.

Tableau 4.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur privé syndiqué	Administration québécoise	Secteur privé syndiqué	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur privé syndiqué
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	100,0	60 564	62 241	- 2,8*	85,5	62,9
Techniciens	100,0	29,8	42 057	47 318	- 12,5	90,0	77,3
Employés de bureau	98,5	51,0	29 853	37 620	- 26,0	96,8	79,8

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes A-10 et C-10

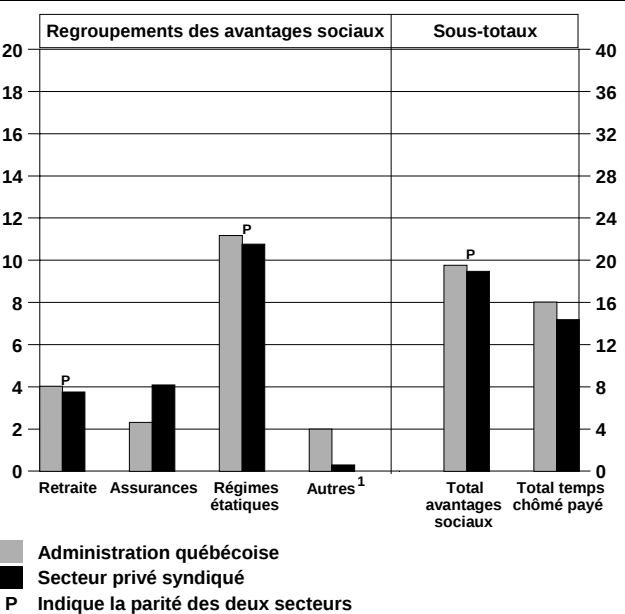
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus grand pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué, soit 35,57 % contre 33,32 %. Les dépenses plus importantes dans l'administration québécoise s'expliquent par le coût du temps chômé payé plus élevé dans ce secteur puisque les débours relatifs aux avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs.

La similarité des coûts pour les avantages sociaux provient de l'effet contraire des débours pour le regroupement « autres » plus coûteux dans l'administration québécoise (soit 2 % contre 0,3 %)³et des déboursés moins élevés pour les régimes d'assurance dans ce secteur (2,31 % contre 4,09 %). Les employeurs du secteur privé syndiqué déboursent une plus grande part du salaire pour les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle l'administration québécoise dépense davantage (2,16 % contre 1,11 %). Les dépenses relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Des déboursés plus élevés dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé (16,02 % du salaire contre 14,37 %) se retrouvent pour trois éléments dont principalement les congés de maladie utilisés (soit 2,53 % contre 1,04 % dans le secteur privé syndiqué). Pour les congés annuels et les congés sociaux, les sommes versées dans les deux secteurs sont similaires.

Figure 4.3
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives au secteur privé syndiqué couvrent l'année 1997.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-10

3. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

La semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte près d'une heure de travail de moins que celle du secteur privé syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivalait annuellement à environ une semaine et quart de travail de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail s'établit à environ une heure.

L'administration québécoise présente une semaine régulière de travail plus courte que le secteur privé syndiqué pour trois des cinq catégories d'emplois. L'écart des heures régulières de travail varie d'un peu plus de trois quarts d'heure chez les employés de bureau à près de trois heures pour les techniciens. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ quatre semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. En ce qui concerne les professionnels et les employés de service, les heures régulières des deux secteurs sont similaires. Pour les ouvriers, ce sont dans les secteurs privé et privé syndiqué que la semaine régulière de travail est la plus longue parmi tous les secteurs de comparaison.

Trois des cinq catégories d'emplois ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise. La différence pour les heures de présence au travail varie d'un peu plus d'une heure chez les employés de bureau à près de deux heures et trois quarts pour les techniciens. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ quatre semaines et trois quarts de présence au travail de moins dans l'administration québécoise. En ce qui a trait aux professionnels et aux employés de service, la parité des deux secteurs est relevée, comme c'est le cas pour la semaine régulière de travail.

Tableau 4.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,9	36,8	30,2	31,3
Professionnels	35,0*	35,5*	29,3*	30,1*
Techniciens	35,1	38,0	29,6	32,3
Employés de bureau	35,0	35,8	29,3	30,4
Employés de service	38,7*	38,6*	32,7*	33,2*
Ouvriers	38,8	40,2	32,6	34,4

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-10

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 10,4 % sur le secteur privé syndiqué. Ce statut est observé pour 33 des 49 emplois repères, comptant 64 % des effectifs.

La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise est en avance de 4,8 % par rapport à celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté pour six emplois sur neuf, totalisant 95 % des effectifs.

Chez les techniciens, les deux secteurs sont à parité sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé pour deux des sept emplois, regroupant près des deux tiers des effectifs. Le passage d'un retard salarial à la parité pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le retard des employés de bureau de l'administration québécoise est de 18,6 % sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est constaté pour 13 des 16 emplois repères de cette catégorie, regroupant 90 % des effectifs.

La parité des deux secteurs pour la rémunération globale est notée pour les employés de service. Ce statut se retrouve toutefois pour un seul des emplois repères de la catégorie. C'est l'effet opposé des écarts des deux emplois en retard (47 % des effectifs) et des quatre emplois en avance (39 % des effectifs) qui explique cette parité.

En ce qui concerne les ouvriers, l'administration québécoise est en retard de 34,4 % par rapport au secteur privé syndiqué. Tous les emplois affichent ce statut. Les heures de présence moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'écart moins important pour la rémunération globale que pour le salaire.

Tableau 4.12

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2000 (en %)

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 13,1	- 14,6	- 10,4
Professionnels	3,4*	2,0*	4,8
Techniciens	- 12,0	- 16,2	- 6,2*
Employés de bureau	- 21,4	- 22,5	- 18,6
Employés de service	- 7,3*	- 7,4*	- 6,1*
Ouvriers	- 42,1	- 40,8	- 34,4

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-10, D-1, D-2 et E-10

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 4,7 % sur celui du secteur privé non syndiqué. Ce retard est observé pour 30 des 58 emplois repères, regroupant 39 % des effectifs. Les 15 emplois affichant la parité représentent 35 % des effectifs.

Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne le salaire des professionnels. Cinq des seize emplois repères sont en avance; ils représentent 66 % des effectifs de la catégorie. Neuf emplois affichent un retard de l'administration québécoise alors que deux autres sont à parité. L'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 », affichant une avance de 4,4 %, regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 7,1 % sur celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est observé pour cinq des neuf emplois repères, représentant 51 % des effectifs. Les emplois « Techniciens en génie 1 et 2 », comptant pour 21 % des effectifs de la catégorie, affichent respectivement des écarts de - 21,6 % et de - 42,5 %.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 6,4 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est observé pour 6 des 17 emplois repères, regroupant 45 % des effectifs. Parmi les 11 autres emplois, 6 affichent la parité des deux secteurs et 5, une avance de l'administration québécoise. L'emploi « Secrétaire de direction 2 » affiche un retard de 16,9 % et représente à lui seul 23 % des effectifs de cette catégorie.

Pour la catégorie des employés de service, les salaires sont à parité dans les deux secteurs. Trois des six emplois repères, regroupant 53 % des effectifs de la catégorie, affichent ce statut.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise montre un retard de 23,6 % vis-à-vis de celui du

secteur privé non syndiqué. Parmi les neuf emplois affichant un retard, quatre ont des écarts supérieurs à - 30 %.

Tableau 4.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000

[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 4,7	13	15	30	58
Professionnels	1,1*	5	2	9	16
Techniciens	- 7,1	1	3	5	9
Employés de bureau	- 6,4	5	6	6	17
Employés de service	- 1,8*	2	3	1	6
Ouvriers	- 23,6	0	1	9	10

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-11, D-1, D-2 et E-11

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales des salariés de l'administration québécoise est en retard sur celui du secteur privé non syndiqué pour les trois catégories d'emplois analysées. Un retard salarial est aussi observé chez les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise alors que chez les professionnels, la parité des deux secteurs est constatée.

Pour les trois catégories d'emplois, les salariés de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle. Cela explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal.

Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est en retard de 5,1 %. Les professionnels de l'administration québécoise occupent toutefois une position plus élevée dans leur échelle salariale (85,2 % comparativement à 72,4 %).

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 18 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Cependant, les

techniciens de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale (89,5 % comparativement à 68,6 %).

Chez les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est en retard de 18,2 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Un retard moins important est toutefois noté sur le plan salarial (- 6,4 %), les employés de l'administration québécoise occupant une position plus élevée dans leur échelle salariale que ceux du secteur privé non syndiqué (96,8 % par rapport à 72,2 %).

Au total, 29 des 41 emplois comparables, regroupant près de 77 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour deux de ces emplois en retard, dans la catégorie « Techniciens », le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé non syndiqué. De plus, pour trois autres de ces emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$. Ces trois emplois sont dans la catégorie « Employés de bureau ». À l'inverse, pour deux autres emplois dans cette même catégorie, le minimum de l'administration québécoise est moins élevé que le maximum normal du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$.

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur privé non syndiqué	Administration québécoise	Secteur privé non syndiqué	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur privé non syndiqué
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	79,9	60 274	63 319	- 5,1	85,2	72,4
Techniciens	100,0	82,6	41 863	49 416	- 18,0	89,5	68,6
Employés de bureau	98,5	45,2	29 841	35 259	- 18,2	96,8	72,2

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Banque de données : annexes A-11 et C-11

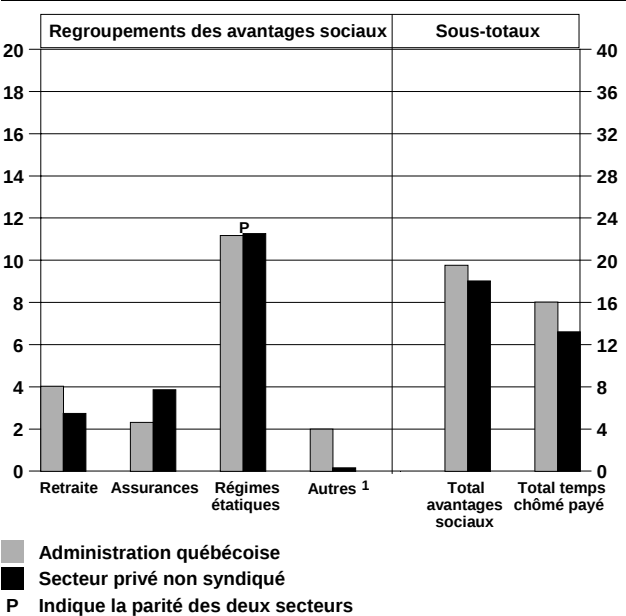
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué, soit 35,57 % du salaire contre 31,26 %. Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (19,54 % contre 18,03 %) que pour le temps chômé payé (16,02 % contre 13,22 %).

Les déboursés plus élevés pour les avantages sociaux proviennent principalement des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres » (2 % contre 0,15 %)⁴ et pour le régime de retraite (4,03 % contre 2,74 %). Pour le regroupement des assurances, les coûts sont inférieurs dans l'administration québécoise (2,31 % contre 3,86 %). Cependant, l'administration québécoise dépense davantage pour l'assurance-salaire alors que le secteur privé non syndiqué débourse plus pour chacun des autres régimes d'assurance. Pour leur part, les régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan du temps chômé payé, des déboursés plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué se retrouvent pour chacun des éléments. La différence la plus importante est observée pour les congés de maladie utilisés (2,53 % contre 1,02 %).

Figure 4.4
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1997 à juin 1998 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1999. Les données relatives au secteur privé non syndiqué couvrent l'année 1997.

1. Le regroupement « autres » comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux.

Banque de données : annexe B-11

4. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte de près d'une heure et trois quarts que celle du secteur privé non syndiqué. Dans une année, cela représente environ deux semaines et demie de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail est plus grand que celui constaté pour les heures régulières, soit deux heures et demie de moins pour l'administration québécoise. Cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise pour les catégories d'emplois à l'exception de celle des employés de service. Dans cette dernière catégorie, les employés de l'administration québécoise ont une semaine régulière de travail semblable à celle du secteur privé non syndiqué. L'écart des heures hebdomadaires constaté entre les deux secteurs pour les autres catégories d'emplois est important. Il varie d'un peu plus d'une heure et quart pour les ouvriers à environ trois heures pour les techniciens. Pour ces derniers, cela représente annuellement l'équivalent d'environ quatre semaines et demie de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Pour les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, l'écart entre les deux secteurs s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Cet état de fait est attribuable au temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise. L'écart le plus prononcé sur le plan des heures de présence au travail est observé chez les techniciens; il s'élève à près de trois heures et demie par semaine.

Tableau 4.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé non syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé non syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,8	37,5	30,1	32,6
Professionnels	35,0	37,0	29,3	32,1
Techniciens	35,1	38,2	29,6	33,0
Employés de bureau	35,0	37,0	29,3	32,4
Employés de service	38,7*	38,2*	32,7*	33,2*
Ouvriers	38,8	40,1	32,6	34,5

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-11

La rémunération globale

L'administration québécoise est en avance de 4,5 % sur le secteur privé non syndiqué pour l'ensemble des emplois repères, sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé pour 21 des 53 emplois, regroupant 54 % des effectifs. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent le passage d'un retard salarial à une avance pour la rémunération globale.

Pour trois des cinq catégories d'emplois, la parité des deux secteurs est constatée sur le plan de la rémunération globale. Une avance de l'administration québécoise de 10,7 % est notée pour les professionnels. Le statut d'avance est observé pour 7 emplois sur 15, regroupant 77 % des effectifs. Le passage d'une parité salariale à une avance pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Pour les techniciens, les employés de bureau et ceux de service, la parité des deux secteurs est constatée sur le plan de la rémunération globale. Deux emplois sur neuf de la catégorie « Techniciens » affichent ce statut. Ces emplois regroupent 36 % des effectifs. Chez les employés de bureau, six emplois sont à parité; ils totalisent 21 % des effectifs. L'effet opposé des écarts constatés pour les emplois en retard et ceux en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique le statut de parité noté pour ces deux catégories. Un retard salarial étant observé pour ces catégories, la parité des deux secteurs notée sur le plan de la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

En ce qui a trait aux employés de service, seulement deux emplois sur six affichent la parité des deux secteurs; ces emplois regroupent 19 % des effectifs. Dans cette catégorie, une avance de l'administration québécoise est constatée pour la moitié des emplois, comptant 63 % des effectifs, alors qu'un retard est observé pour un emploi, regroupant 18 % des effectifs.

Les ouvriers de l'administration québécoise sont en retard de 13,3 % par rapport à ceux du secteur privé non syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Quatre emplois sur huit affichent ce statut; ces emplois regroupent 59 % des effectifs. En raison de l'effet combiné des heures de présence au travail moins nombreuses et des déboursés pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise l'écart de rémunération globale est moindre que celui observé sur le plan des salaires.

Tableau 4.16
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2000 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 4,7	- 3,9*	4,5
Professionnels	1,1*	2,3*	10,7
Techniciens	- 7,1	- 7,0	3,8*
Employés de bureau	- 6,4	- 6,4	3,4*
Employés de service	- 1,8 *	1,2*	2,6*
Ouvriers	- 23,6	- 20,0	- 13,3

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-11, D-1, D-2 et E-11

L'évolution des écarts de rémunération

Ce chapitre présente l'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux différents secteurs de comparaison entre 1999 et 2000. La première partie traite des salaires tandis que la seconde examine la rémunération globale. Les tableaux présentent la décomposition des écarts salariaux suivant la formule décrite dans la section consacrée à la méthodologie. La première colonne de chaque tableau montre la différence des écarts publiés dans les rapports de 1999 et 2000. La deuxième et la troisième colonnes indiquent respectivement l'effet du changement de la structure d'effectifs de l'administration québécoise et l'impact de la sélection des emplois dans les établissement du secteur privé. Enfin, la quatrième colonne présente la partie principale de la différence des écarts qui reflète le changement de rémunération.

L'analyse générale des secteurs

La quatrième colonne du tableau 5.1 présente la composante principale de la différence des écarts salariaux 2000 et 1999 entre l'administration québécoise et les différents secteurs de comparaison. C'est l'analyse de cette composante qui permet de statuer sur l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux divers marchés considérés.

En isolant l'effet du changement de la structure d'effectifs et celui de la sélection des emplois dans les établissements enquêtés, la différence des écarts montre que la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois.

Par rapport aux autres secteurs de comparaison, la situation comparative de l'administration québécoise

s'est améliorée ou est restée stable entre 1999 et 2000. Dans améliorations sont notées vis-à-vis de l'administration municipale (3,8 points de pourcentage), du secteur universitaire (0,4 point de pourcentage), de l'administration fédérale (0,9 point de pourcentage) et du secteur privé syndiqué (4,7 points de pourcentage).

La variation de la structure d'effectifs a eu de légers effets positifs sur la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à sept des onze marchés de comparaison considérés. Pour les quatre autres, des effets non significatifs sont observés. Quant à l'effet de la sélection des emplois dans les établissements enquêtés, il n'est significatif que pour le secteur du privé non syndiqué. Pour ce secteur, il contribue à affaiblir la situation comparative de l'administration québécoise de 1,8 point de pourcentage.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs
(en points de %)

Secteurs	Écart2000 - Écart99	Effstruct	Effemp	Écarttrém2000 - Écarttrém99
Autres salariés québécois	0,9	0,1	0,2*	0,6*
Privé	1,8	0,1	0,2*	1,5*
« Autre public »	0,3	0,1	0,0*	0,2*
Adm. municipale	4,1	0,3	0,0*	3,8
« Entreprises publiques »	- 0,1	0,2	0,0*	- 0,3*
Universitaire	0,4	0,0*	0,0*	0,4
Adm. fédérale	0,9	0,0*	0,0*	0,9
Secteurs et syndicalisation				
Autres salariés québécois syndiqués	1,4	0,1	0,5*	0,8*
Autres salariés québécois non syndiqués	- 0,7	0,1*	- 1,3*	0,5*
Privé syndiqué	5,1	0,2	0,2*	4,7
Privé non syndiqué	- 1,3	0,1*	- 1,8	0,4*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois

La situation comparative de l'administration québécoise est restée stable par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois, peu importe la catégorie d'emplois considérée.

La variation de la structure d'effectifs a eu des effets négatifs variant de 0,1 point de pourcentage à 0,6 point de pourcentage pour quatre des cinq catégories d'emplois, la seule exception étant celle des employés de bureau. Pour cette dernière, un effet positif de 0,1 point de pourcentage est noté.

La sélection des emplois dans les établissements n'a eu d'effet sur aucune des cinq catégories d'emplois.

Tableau 5.2

Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2000 - Écart99	Effstruct	Effemp	Écartrém2000 - Écartrém99
Ensemble des emplois repères	0,9	0,1	0,2*	0,6*
Professionnels	0,6	- 0,1	- 0,3*	1,0*
Techniciens	1,6	- 0,1	- 0,2*	1,9*
Employés de bureau	0,9	0,1	0,0*	0,8*
Employés de service	- 0,4	- 0,6	1,6*	- 1,4*
Ouvriers	1,1	- 0,2	1,5*	- 0,2*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

Le secteur privé : les catégories d'emplois

L'analyse du tableau 5.3 permet de constater que la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport au secteur privé quelle que soit la catégorie d'emplois considérée.

La variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise a eu des effets négatifs pour trois des cinq catégories. Ces effets sont de 0,2 point de pourcentage pour les professionnels et les ouvriers et

de 0,6 point de pourcentage pour les employés de service. Pour les employés de bureau, un effet positif de 0,1 point de pourcentage est observé. Enfin, pour les techniciens cet effet n'est pas statistiquement significatif.

La sélection des emplois dans les établissements enquêtés n'est statistiquement significative que pour les professionnels, chez lesquels elle représente une contribution négative de 1,2 point de pourcentage.

Tableau 5.3

Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2000 - Écart99	Effstruct	Effemp	Écartrem2000 - Écartrem99
Ensemble des emplois repères	1,8	0,1	0,2*	1,5*
Professionnels	0,3	- 0,2	- 1,2	1,7*
Techniciens	- 0,4	0,0*	0,1*	- 0,5*
Employés de bureau	3,6	0,1	0,1*	3,4*
Employés de service	0,1	- 0,6	2,0*	- 1,3*
Ouvriers	0,2	- 0,2	2,1*	- 1,7*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

L'analyse générale des secteurs

L'analyse des différences d'écarts de rémunération globale entre 2000 et 1999 révèle que la situation comparative de l'administration québécoise est restée stable par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois

À l'instar de ce qui a été noté pour les salaires, la situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée ou est restée stable face aux autres secteurs de comparaison. Les secteurs par rapport auxquels des améliorations sont observées sont

l'administration municipale, l'administration fédérale et le secteur privé syndiqué. Ces améliorations vont de 1,1 point de pourcentage pour l'administration fédérale à 4,9 points de pourcentage pour l'administration municipale.

La variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise a eu de légers effets positifs pour huit des onze secteurs analysés. Pour les trois autres, aucun effet n'est observé. La sélection des emplois n'est statistiquement significative pour aucun des marchés de comparaison considérés.

Tableau 5.4

Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs (en points de %)

Secteurs	Écart2000 - Écart99	Effstruct	Effemp	Écartrém2000 - Écartrém99
Autres salariés québécois	0,1	0,1	0,0*	0,0*
Privé	0,0*	0,2	- 0,6*	0,4*
« Autre public »	1,1	0,2	0,0*	0,9*
Adm. municipale	5,1	0,2	0,0*	4,9
Entreprises publiques	0,5	0,2	0,0*	0,3*
Universitaire	0,3	0,0*	0,0*	0,3*
Adm. fédérale	1,1	0,0*	0,0*	1,1
Secteurs et syndicalisation				
Autres salariés québécois syndiqués	0,9	0,1	0,2*	0,6*
Autres salariés québécois non syndiqués	- 2,0	0,1	- 1,2*	- 0,9*
Privé syndiqué	3,0	0,2	- 1,0*	3,8
Privé non syndiqué	- 2,0	0,1*	- 1,7*	- 0,4*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois

En examinant la composante principale de la différence des écarts de rémunération globale selon les catégories d'emplois, il ressort du tableau 5.5 que la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable vis-à-vis de l'ensemble des autres salariés québécois, peu importe la catégorie d'emplois. En effet, cette composante n'est statistiquement significative pour aucune des cinq catégories analysées.

L'effet de la variation de la structure d'effectifs n'est pas statistiquement significatif pour les professionnels et les employés de bureau. Pour les trois autres catégories, des effets négatifs allant de 0,1 point de pourcentage pour les techniciens à 0,6 point de pourcentage pour les employés de service sont notés. La sélection des emplois dans les établissements n'a eu d'impact que dans le cas des professionnels, chez lesquels un léger effet négatif est noté.

Tableau 5.5

Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2000 - Écart99	Effstruct	Effemp	Écartém2000 - Écartém99
Ensemble des emplois repères	0,1	0,1	0,0*	0,0*
Professionnels	0,2	- 0,1*	- 0,4	0,7*
Techniciens	1,1	- 0,1	- 0,7*	1,9*
Employés de bureau	- 0,1	0,0*	- 0,1*	0,0*
Employés de service	- 2,7	- 0,6	1,3*	- 3,4*
Ouvriers	1,9	- 0,2	0,8*	1,3*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

Le secteur privé : les catégories d'emplois

L'analyse du tableau 5.6 révèle que la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport au secteur privé sur le plan de la rémunération globale, quelle que soit la catégorie d'emplois considérée. La composante représentant l'évolution de la rémunération globale de l'administration québécoise comparativement à celle du secteur privé n'est statistiquement significative pour aucune des cinq catégories analysées.

L'effet de la variation de la structure d'effectifs n'est pas statistiquement significatif pour les professionnels et les techniciens. Pour les employés de bureau, il a une contribution positive de 0,2 point de pourcentage tandis que, pour les deux autres catégories, des effets négatifs de 0,3 point de pourcentage pour les ouvriers et 0,4 point de pourcentage pour les employés de service sont observés.

Quant à l'effet de la sélection des emplois, il n'est statistiquement significatif que pour les professionnels, chez lesquels il a un impact négatif de 1,4 point de pourcentage.

Tableau 5.6

Comparaison des écarts de 1999 et 2000 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2000 - Écart99	Effstruct	Effemp	Écartém2000 - Écartém99
Ensemble des emplois repères	0,0	0,2	- 0,6*	0,4*
Professionnels	- 0,6	- 0,1*	- 1,4	0,9*
Techniciens	- 0,7	- 0,1*	- 1,2*	0,6*
Employés de bureau	1,4	0,2	- 0,8*	2,0*
Employés de service	- 4,3	- 0,4	0,8*	- 4,7*
Ouvriers	0,4	- 0,3	2,7*	- 2,0*

* Indique que la composante des écarts n'est pas statistiquement significative.

Le contexte économique et les tendances salariales

L'environnement économique et le marché du travail

L'analyse du comportement des diverses variables qui déterminent l'évolution générale de la production et des prix, de même que le niveau d'emploi, aide à mieux percevoir les pressions qui s'exercent sur les mouvements de la rémunération. C'est dans cette optique que l'ISQ examine, dans ce chapitre, l'impact des décisions prises par les différents agents économiques que sont les consommateurs, les investisseurs et les gouvernements. De manière à cerner l'évolution conjoncturelle de l'économie, cette analyse est effectuée à partir des principaux indicateurs globaux et complétée par un aperçu des échanges interprovinciaux et internationaux ainsi que par un survol de la politique monétaire. Les conditions prévalant sur le marché du travail sont présentées dans un deuxième temps.

Dans ce chapitre, l'accent est mis sur les mouvements de l'économie et du marché du travail pour l'année en cours en regard des dernières années; les prévisions pour l'ensemble de 2000 et pour 2001 sont aussi fournies.

L'environnement économique

En 1999, la croissance de l'économie québécoise s'accélère. En effet, après un gain de 2,6 % en 1998, le PIB¹ réel s'accroît de 4,1 % en 1999. Il s'agit de la plus forte croissance depuis 1988. En 2000, le rythme se maintient avec une hausse de 3,5 % au premier trimestre² et de 4,3 % au deuxième.

La croissance de l'économie en 1999 provient en grande partie des investissements des entreprises qui progressent de 11,9 %, leur plus forte hausse de la décennie. D'ailleurs, de 1996 à 1999, les investissements des entreprises contribuent fortement à la croissance du PIB, leur augmentation se situant entre 8,5 % et 11,9 %. La tendance se poursuit en 2000, les investissements des entreprises progressant de 15,7 % au premier trimestre et de 13,2 % au second.

La consommation augmente de 3,4 % en 1999, favorisant davantage la croissance économique qu'en 1998 où elle s'était accrue de 2,9 %. L'accélération se poursuit en 2000 avec une hausse de 3,7 % pour les six premiers mois de l'année.

Après cinq années de baisses, soit de 1993 à 1997, les dépenses publiques augmentent de 1,5 % en 1998 et de 1,7 % en 1999. Une accélération est observée en 2000 avec des hausses respectives de 1,9 % et de 2,1 % aux premier et deuxième trimestres.

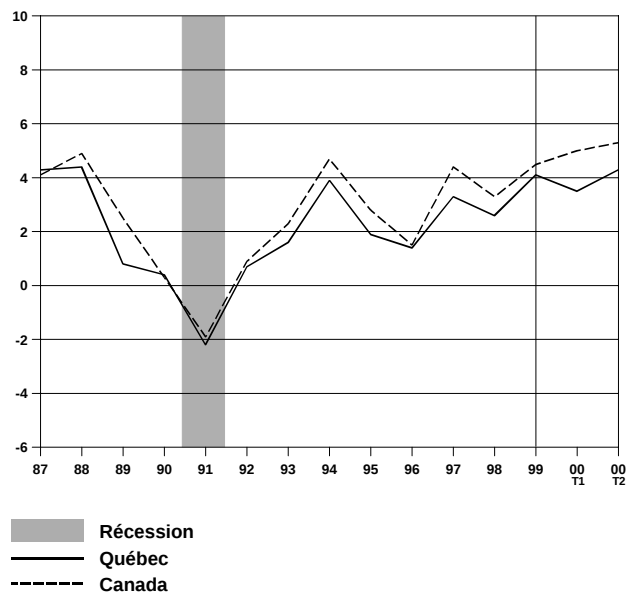
Le commerce extérieur a peu d'influence sur le PIB en 1999 puisque les importations et les exportations augmentent à un rythme soutenu et semblable. La balance extérieure devient négative et ralentit la croissance du PIB en 2000.

1. Les données annuelles du PIB réel sont généralement tirées des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada. Les données de l'année 1999 ainsi que les données trimestrielles du PIB québécois en dollars constants proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec.

2. Les taux de croissance sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente sauf en cas de mention contraire. Les séries chronologiques portant sur l'environnement économique sont fournies à l'annexe F.

Figure 6.1

Croissance réelle du PIB¹, au Québec et au Canada, de 1984 à 2000² (en %)



1. Au prix du marché, base 1992.

2. Taux de croissance exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente.

Au cours des deux premiers trimestres de l'an 2000, chaque composante de la demande intérieure progresse plus vite qu'en 1999. Cependant, le commerce extérieur ralentit la croissance du PIB puisque les exportations augmentent à un rythme semblable à celui de 1999 alors qu'il y a accélération de la croissance des importations. Celles-ci sont stimulées par la demande intérieure, surtout les investissements des entreprises en machines et matériel.

En 2000, après neuf mois, les mises en chantier se situent à un niveau légèrement inférieur à celui de 1999. Après un fort ralentissement au printemps, elles sont en remontée au troisième trimestre.

L'inflation est à la hausse puisque l'IPC, après avoir augmenté de 1,5 % en 1999, s'accroît de 2,3 % pour les neuf premiers mois de 2000. Cette hausse est surtout attribuable aux coûts de l'énergie. En effet, l'indice d'ensemble excluant les coûts de l'énergie n'augmente que de 1,3 %.

Suivant le creux historique observé en 1997, le rendement des bons du Trésor à trois mois remonte en 1998 (4,7 %) et demeure stable en 1999. En 2000, la tendance est à la hausse, le taux des bons du Trésor à trois mois se situant à 5,1 % au premier trimestre et à 5,6 % aux deuxième et troisième trimestres.

La situation financière des particuliers s'améliore depuis trois ans. En effet, la croissance du revenu personnel disponible réel est en accélération depuis 1998. Pour les six premiers mois de 2000, il connaît sa plus forte croissance (3,7 %) suivant celle de 1989 (4,9 %). Quant au taux d'épargne, il est en remontée depuis le creux de 1998.

Un des facteurs pouvant avoir contribué à la progression récente du revenu personnel est l'emploi qui est également en croissance notable depuis 1998.

En raison du ralentissement amorcé aux États-Unis, les analystes s'attendent cette année à une croissance semblable à celle de 1999 mais plus faible l'an prochain. Ainsi, les taux de croissance du PIB attendus pour 2000 par les divers prévisionnistes varient de 4 % à 4,8 % et pour 2001, de 3 % à 3,6 %.

Une approche différente

Les résultats de l'analyse des taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre précédent varient de ceux obtenus lorsque l'analyse est effectuée par rapport au même trimestre de l'année précédente. Dans le premier cas, l'analyse se fait sur une courte période et des variations dues à des changements conjoncturels ponctuels peuvent être relevées. L'analyse effectuée dans le second cas met en perspective une plus longue période et des effets de plus long terme peuvent alors être constatés. Cette dernière approche a été privilégiée dans le cadre des rapports de l'Institut. Cependant, les résultats trimestriels sont reproduits ci-dessous pour permettre d'avoir une idée plus complète de la situation de l'économie québécoise.

Taux réels de croissance trimestrielle de certains indicateurs économiques québécois¹

Indicateur	Trimestre		
	IV - 99	I - 00	II - 00
PIB au prix du marché (\$ 1992)	1,2	0,8	1,0
Consommation	1,1	0,7	0,3
Investissements	4,6	3,4	2,2
administrations publiques	3,8	2,7	1,1
entreprises	4,7	3,5	2,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	1,6	- 0,1	0,4
Revenu personnel disponible			
nominal	1,5	1,4	1,9
réel ²	1,2	1,0	1,7

1. Taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre précédent.
2. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance du revenu personnel disponible.

Tableau 6.1

Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2000 et 2001

	BRC (Octobre 2000)		CBC (Septembre 2000)		CCPEDQ (Octobre 2000)		BNC (Novembre 2000)	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	4,2	3,0	4,3	3,2	4,0	3,3	4,8	3,6
Consommation	..	..	3,2	2,6	3,5	3,2	3,3	3,2
Investissements	..	..	13,3	6,8	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	10,7	7,3	..	..	..	..
entreprises	..	..	13,7	6,7	19,3	10,4	..	..
Dépenses publiques courantes en biens et services	..	..	2,3	2,8	2,6	2,8	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,5	2,6	2,4	2,2	2,4	2,0	2,5	2,7
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	6,0	5,8	6,0
Taux de change (huar en cents américains)	68,3	71,1	68,0	68,3	67,9	69,1	69,0	72,0
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	2,6	0,9	2,5	1,3	2,7	2,0	2,6	1,7
Taux de chômage (%)	8,4	8,4	8,5	8,6	8,3	7,7	8,3	7,9
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	2,0	2,1	2,3	2,5	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	3,5	2,0	3,9	4,2	4,1	3,3
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	7,2	3,7	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	24,3	7,7	..	..	..	..
Ventes au détail ²	3,3	3,3	3,6	3,4	4,3	3,7	..	..
Mises en chantier (milliers)	26,3	26,5	26,1	26,3	27,0	28,0	25,5	26,5

1. Taux annuel réel de croissance (année de base 1992).

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque Royale du Canada, CBC : Conference Board du Canada, CCPEDQ : Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, BNC : Banque nationale du Canada.

Les consommateurs

Après avoir ralenti de 1997 (3,5 %) à 1998 (2,9 %), la croissance des dépenses de consommation s'accélère en 1999, s'établissant à 3,4 %. Cette tendance se poursuit en l'an 2000 puisqu'une croissance de 3,8 % au premier trimestre et de 3,6 % au deuxième est notée. Il faut remonter à 1987 pour observer une croissance similaire des dépenses de consommation (3,7%).

L'augmentation de la consommation en 1999 provient davantage des biens (3,6 %) que des services (3,1 %).

De nouveau en 2000, la croissance des dépenses de consommation est plus forte pour les biens que pour les services. En effet, les dépenses pour les biens augmentent de 4,2 % au premier trimestre et de 4 % au deuxième tandis que, pour les services, la croissance

est plus limitée, soit de 3,4 % et de 3,2 % respectivement.

Avec le niveau élevé de confiance des consommateurs et les conditions de crédit qui demeurent favorables, ce sont les dépenses en biens durables (automobiles, meubles, appareils ménagers, etc.) qui progressent le plus. En effet, ces dépenses connaissent une croissance de 7,3 % en 1999 comparativement à 6,6 % en 1998. La croissance se poursuit en l'an 2000 avec des hausses de 8,9 % au premier trimestre et de 8 % au second.

La consommation de biens semi-durables (vêtements, chaussures, etc.) augmente de 2,2 % en 1999, ce qui constitue un ralentissement par rapport à la hausse de 4,4 % observée en 1998. Par contre, en 2000, la croissance est plus forte qu'en 1999 avec des augmentations de 3,3 % au premier trimestre et de 2,6 % au deuxième.

Pour ce qui est des biens non durables (aliments, boissons, etc.), il y a accélération de la croissance, celle-ci passant de 0,5 % en 1997 à 1 % en 1998 et à 2,3 % en 1999. Pour l'année 2000, les augmentations sont de 2 % au premier trimestre et de 2,4 % au second.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail augmentent de 6,3 % en 1999, en nette progression par rapport à la hausse de 2,3 % observée en 1998. Cette accélération est en partie due aux ventes de véhicules automobiles dont la croissance passe de 0,8 % en 1998 à 10,5 % en 1999.

Les ventes au détail connaissent toutefois un ralentissement en 2000 avec des augmentations de 4 % au premier trimestre et de 3,6 % au deuxième. Ce ralentissement s'explique en partie par la croissance plus modérée des ventes de véhicules automobiles, au premier trimestre (2,3 %) ainsi qu'au second trimestre (1,3 %).

Par ailleurs, dans la foulée des niveaux records de reventes de maisons en 1998 et 1999, les ventes de meubles et d'appareils ménagers connaissent une forte croissance, soit 10,7 % en 1999 et 12,4 % pour les six premiers mois de l'an 2000.

Dans les années 1990, une faible progression du revenu personnel disponible réel³ est notée, celui-ci passant de 112,1 milliards de dollars en 1990 à 114,4 milliards en 1997, soit une hausse de 2,1 % ou de 0,3 % par année. Cette faiblesse de la croissance s'explique principalement par le peu de progression de l'emploi suivant la récession de 1991 et par le fait que les impôts directs augmentent plus vite que le revenu personnel. Par exemple, la part des impôts directs sur le revenu personnel passe de 20,9 % en 1989 à 24 % en 1997.

La croissance du revenu personnel disponible en termes réels s'accélère depuis 1998. En effet, après les faibles augmentations de 0,4 % en 1996 et de 0,2 % en 1997, le revenu personnel disponible réel augmente de

1,4 % en 1998, de 2,1 % en 1999, de 3,2 % au premier trimestre de 2000 et de 4 % au deuxième. La croissance observée en l'an 2000 est d'ailleurs la plus forte après celle de 1989. Un des facteurs pouvant expliquer cette progression récente du revenu personnel est l'emploi, qui est également en croissance notable depuis 1998.

La chute du taux d'épargne⁴ s'arrête en 1998. Après être passé de 7,8 % en 1995 à 2,1 % en 1998, le taux d'épargne remonte à 2,9 % en 1999. En 2000, il se situe à 2,5 % au premier trimestre et à 3,8 % au deuxième.

Malgré cette remontée récente, le taux d'épargne demeure toujours faible. Différents facteurs peuvent expliquer la faiblesse du taux d'épargne. D'une part, tel que déjà mentionné, les impôts directs et autres transferts aux administrations publiques augmentent plus rapidement que le revenu personnel. D'autre part, les dépenses de consommation progressent à un rythme soutenu, influencées par le niveau relativement faible des taux d'intérêt. Il s'ensuit que la consommation est assurée en bonne partie par une forte réduction de l'épargne personnelle. La remontée du taux d'épargne en 1999 et en 2000 s'effectue à la faveur de la progression du revenu personnel disponible.

Le taux d'endettement⁵ atteint un sommet de 81,8 % en 1998. Il baisse légèrement en 1999 (81,6 %); il descendrait ensuite à 80 % en 2000 et à 78,5 % en 2001. L'augmentation du revenu personnel disponible fait reculer le taux d'endettement et donne un peu plus de marge de manœuvre aux consommateurs.

En plus de l'endettement, la forte augmentation de la valeur des actifs financiers au cours des dernières années a pu aider à maintenir un haut niveau de consommation. À titre d'exemple, de 1992 à 1999,

3. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux de croissance réel du revenu personnel disponible.

4. Le taux d'épargne des ménages représente la part du revenu personnel disponible qui n'est pas dépensée aux fins de consommation.

5. Le ratio de l'endettement est calculé en regard du revenu personnel disponible. Les données ont été fournies par la CCPEDQ et sont des estimations pour l'ensemble de l'année 2000.

l'indice boursier de Toronto, représenté par le TSE 300, augmente de 107,4 %, soit à un taux annuel moyen de 11 %. Il convient de mentionner que l'augmentation des actifs financiers n'entre pas dans le calcul du revenu personnel dans la comptabilité nationale, ce qui entraîne une sous-évaluation du taux d'épargne.

Après avoir atteint un sommet de 26 970 en 1997, les faillites personnelles⁶ montrent une tendance à la baisse. Elles diminuent de 8,6 % en 1998 et de 5,6 % en 1999. À 23 279 en 1999, le volume de faillites personnelles est inférieur de 13,7 % à celui observé en 1997. La baisse se poursuit en l'an 2000 mais à un rythme plus lent; en effet, après six mois le nombre de faillites est passé de 11 965 à 11 827 (- 1,2 %).

La confiance des consommateurs est à la hausse en 1999 et se maintient à un niveau élevé en 2000. L'indice⁷ passe de 112,8 en 1998 à 117,5 en 1999. Il atteint un sommet au quatrième trimestre de 1999, soit 121,7. En 2000, il baisse à 113,6 au premier trimestre puis remonte à 120,2 au deuxième et à 121,7 au troisième, ce qui égale le sommet du quatrième trimestre de 1999. Le niveau moyen observé en 2000, soit 118,5, est le plus élevé depuis 1988 (125,4).

Malgré les baisses d'impôt annoncées, les analystes s'attendent à un ralentissement de la consommation l'an prochain en raison d'un rythme plus faible de création d'emplois. Les prévisions de croissance de la consommation se situent entre 3,2 % et 3,5 % pour 2000 et entre 2,6 % et 3,2 % pour 2001.

Les investisseurs

La croissance des investissements (privés et publics) est soutenue depuis 1996. En effet, après avoir connu une baisse de 7,3 % en 1995, les investissements maintiennent un rythme de progression annuelle supérieur à 6 %. En 1998, la croissance observée est de 7,9 % et elle s'accélère en 1999 (10,8 %). Pour l'an

2000, les investissements progressent encore plus, soit de 15,2 % au premier trimestre et de 12,8 % au second. La croissance enregistrée en 1999 ainsi que pour les six premiers mois de 2000 est la plus importante depuis celle de 1987.

L'augmentation des investissements en 1999 provient davantage des entreprises (11,9 %) que des administrations publiques (4,4 %). Au cours des deux premiers trimestres de l'an 2000, les investissements des entreprises augmentent de 14,5 %, tandis que ceux des administrations publiques progressent de 10,9 %. La forte croissance des bénéfices des sociétés avant impôts au cours de 1999 et, surtout, au premier semestre 2000, n'est sûrement pas étrangère à la bonne tenue des investissements des entreprises.

La croissance des investissements des entreprises en 1999 provient surtout des investissements en machines et matériel qui progressent de 19,8 %. La tendance se poursuit en l'an 2000 avec des augmentations de 26,2 % au premier trimestre et de 22,4 % au deuxième.

Après avoir augmenté de 30,1 % en 1998, les investissements des entreprises en construction non résidentielle augmentent de 0,5 % en 1999. Bien que l'augmentation soit faible en 1999, ces investissements demeurent importants puisque le niveau de 1998 était artificiellement élevé en raison surtout de la reconstruction et de la solidification du réseau électrique, durement affecté par la tempête de verglas du début de l'année. En 2000, les investissements des entreprises en construction non résidentielle continuent de progresser avec des gains de 2,8 % au premier trimestre et de 8,7 % au deuxième.

Les investissements en construction résidentielle des entreprises augmentent de 7,8 % en 1999, après avoir diminué de 0,3 % en 1998. En 2000, ils s'accroissent de 8,1 % au premier trimestre et demeurent stables au deuxième. Le ralentissement au deuxième trimestre s'explique en partie par le fait que la construction neuve, après avoir augmenté de 7,9 % au premier trimestre, diminue de 6,5 % au deuxième. L'effet des hausses répétées des taux d'intérêt depuis l'automne 1999 commence peut-être à se faire sentir.

6. Les données sur les faillites proviennent du Bureau du Surintendant des faillites.

7. Cet indice de confiance est calculé mensuellement par le Conference Board et a 1991 pour année de base.

Pour leur part, les investissements en améliorations et modifications progressent de 8,7 % et de 3,4 % respectivement aux premier et deuxième trimestres de 2000, tandis que ceux en commissions sur les reventes de maisons augmentent de 6,9 % et de 7,3 %.

Au cours des trois premiers trimestres de 2000, le nombre de mises en chantier se situe à 25 000 (données annualisées), ce qui est légèrement inférieur au niveau de 1999. Les mises en chantier atteignent un plafond au quatrième trimestre de 1999 (27 800). Elles tombent ensuite à 26 700 au premier trimestre de 2000 et à 22 400 au deuxième. La chute semble s'arrêter là puisqu'elles remontent à 26 000 au troisième trimestre.

Les investissements des administrations publiques augmentent de 4 % en 1998 et de 4,4 % en 1999. Leur croissance s'accélère en 2000 avec des hausses de 11,7 % au premier trimestre et de 10,2 % au deuxième. Cette accélération des investissements des administrations publiques est le fait des investissements en machines et matériel qui progressent de 23,1 % en 1999 et de 25,4 % pour l'ensemble des deux premiers trimestres de l'an 2000.

Après un recul de 0,3 % en 1998, les bénéfices des sociétés avant impôts augmentent de 15,6 % en 1999. En 2000, ils s'accroissent de 29,2 % au premier trimestre et de 24,3 % au deuxième, soit leur plus forte progression depuis 1994.

La part des bénéfices des sociétés avant impôts en relation avec le PIB passe de 8,3 % en 1998 à 9,1 % en 1999; elle s'élève de nouveau en 2000, se situant à 10,3 % au premier trimestre et à 10,1 % au deuxième. À 21,9 milliards de dollars au deuxième trimestre de 2000 (données annualisées), ces bénéfices sont presque trois fois et demi plus élevés que ceux de 1992 qui se situaient à 6,4 milliards de dollars, soit l'équivalent de 4 % du PIB.

La croissance des livraisons manufacturières se poursuit en 1999 et en 2000. Ainsi, elles augmentent de 4,4 % en 1998, de 6,2 % en 1999, de 12,2 % au premier trimestre de 2000 et de 14,9 % au second trimestre. La croissance observée pour les six premiers mois est la plus forte depuis celle de 1994.

Le nombre de faillites commerciales continue de baisser, passant de 3 825 en 1998 à 3 281 en 1999 (- 14,2 %). En 2000, après six mois, cette tendance se poursuit puisqu'une diminution de 9,9 % est observée, soit 1 631 par rapport à 1 810 pour la même période de 1999.

De plus, la valeur des faillites commerciales baisse de 28,5 % en 1999, le passif total des entreprises en faillite passant de 982,2 millions de dollars en 1998 à 701,8 millions de dollars en 1999. Par rapport au sommet de 3,2 milliards de dollars observé en 1992, la baisse est de 78,1 %. Cette tendance se poursuit en 2000 car, après six mois, la valeur des faillites commerciales diminue de 15,7 % en regard de la même période en 1999.

Pour l'ensemble de l'année 2000, les analystes s'attendent à une croissance des investissements des entreprises se situant entre 13,7 % et 19,3 %. En 2001, la croissance serait soutenue mais moindre, se situant entre 6,7 % et 10,4 %.

Les gouvernements

Il y a un revirement de tendance dans les dépenses en biens et services des administrations publiques⁸ en 1998. En effet, après cinq années de baisses au cours desquelles elles diminuent de 5,3 %, les dépenses publiques augmentent de 1,5 % en 1998 et de 1,7 % en 1999. La tendance se poursuit en 2000 avec des hausses de 1,9 % au premier trimestre et de 2,1 % au deuxième.

La part relative des dépenses publiques courantes en biens et services dans le PIB atteint un sommet de 26,7 % en 1992. Cette part diminue depuis et s'établit à 21,5 % en 1999. En 2000, elle se situe à 21,1 % au premier trimestre et à 21,6 % au deuxième.

De 1992 à 1998, les dépenses de l'administration provinciale augmentent de 8,9 %, alors que les revenus s'accroissent de 22,2 %. En conséquence, le

8. Dépenses des administrations provinciale et locales (municipalités et commissions scolaires) de même que celles du gouvernement fédéral au Québec. Les dépenses incluent aussi celles du régime des rentes du Québec.

déficit de l'administration provinciale (sur la base du système de comptabilité nationale), après avoir atteint un sommet de 5,7 milliards de dollars en 1994, diminue à 791 millions en 1997 et à 24 millions en 1998⁹.

Selon les analystes, les dépenses publiques augmenteraient de 2,3 % à 2,6 % pour l'ensemble de l'année 2000. En 2001, la hausse serait plus forte en raison d'une plus grande marge de manœuvre des administrations publiques à la suite de l'équilibre budgétaire ou des surplus aux niveaux provincial et fédéral. Ainsi, l'augmentation des dépenses publiques serait d'environ 2,8 % en 2001.

Les échanges extérieurs

Le commerce interprovincial et international du Québec a des incidences importantes sur l'évolution du PIB et de là, sur la force de l'économie. Ainsi, les exportations nettes, qui expriment la différence entre les exportations et les importations, mesurent l'impact que peut avoir le commerce interprovincial et international.

L'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) a eu un impact important sur le commerce extérieur du Québec. Ainsi, l'influence de ce dernier sur l'économie québécoise est de plus en plus grande. Par exemple, la part des exportations dans le PIB passe de 41,2 % en 1992 à 59,4 % en 1999.

La forte progression des exportations de 1992 à 1999 est surtout attribuable aux exportations internationales. Au cours de cette période, les exportations vers les autres pays (particulièrement les États-Unis), augmentent de 131,6 %, alors que celles vers les autres provinces progressent de 34,9 %. Ainsi, les exportations internationales voient leur part des exportations totales passer de 53 % en 1992 à 65,9 % en 1999.

En 1998 et 1999, les exportations et les importations progressent à un rythme semblable et soutenu. Le niveau des exportations nettes demeurant stable, le commerce extérieur modifie à peine le PIB.

Alimentées par la vigueur de l'économie américaine et un taux de change favorable, les exportations totales augmentent de 7 % en 1998 et de 9,6 % en 1999. L'accélération des exportations provient surtout des exportations de biens vers les autres pays.

Les importations totales s'accroissent de 7,1 % en 1998 et de 9,5 % en 1999, supportées par la bonne tenue de la demande intérieure, surtout les investissements des entreprises qui augmentent de 8,5 % en 1998 et de 11,9 % en 1999.

En 2000, le commerce extérieur ralentit la croissance de l'économie. Ainsi, au premier semestre, les exportations progressent de 9,8 % par rapport au premier semestre de 1999. Pendant ce temps, les importations augmentent de 14,2 % grâce à la forte hausse de la demande intérieure, surtout les investissements des entreprises en machines et matériel qui font un bond de 24,3 %.

La politique monétaire

L'inflation, qui s'était maintenue en deçà de 2 % depuis 1992, franchit cette barre en 2000. Ainsi, la croissance de l'IPC au Québec passe de 1,5 % en 1999 à 2,3 % pour les neuf premiers mois de l'an 2000. Cette montée de l'IPC en 2000 est due essentiellement aux prix de l'énergie qui augmentent de 14,3 %. L'indice d'ensemble sans l'énergie augmente de 1,3 %.

Après avoir atteint un niveau historiquement bas en 1997 (3,2 %), le rendement des bons du Trésor à trois mois monte à 4,7 % en 1998, niveau qui se maintient en 1999. La tendance est à la hausse en 2000. Ainsi, le taux grimpe à 5,1 % au premier trimestre et se situe à 5,6 % aux deuxième et troisième trimestres.

Les hausses récentes des taux d'intérêt n'ont pas ralenti les investissements des entreprises. Au contraire, ils s'accroissent en 1999 de même que pour les six premiers mois de 2000.

9. Les données pour l'année 1999 sont estimées sur une nouvelle base comptable. L'ajustement pour les années antérieures n'ayant pas été effectué, l'analyse porte uniquement sur la période précédant 1999.

De septembre 1998 à mai 1999, le taux d'escompte baisse à cinq reprises et passe de 6 % à 4,75 %. On assiste ensuite à un resserrement de la politique monétaire qui prend son origine aux États-Unis.

Avec un taux de chômage qui se maintient à des niveaux historiquement bas et une croissance économique soutenue, accentuant les risques d'inflation, le taux interbancaire américain monte de $\frac{1}{4}$ de point en juin et en août 1999. Au Canada, le taux d'escompte demeure inchangé, le dollar se maintenant entre 67 cents et 68 cents américains.

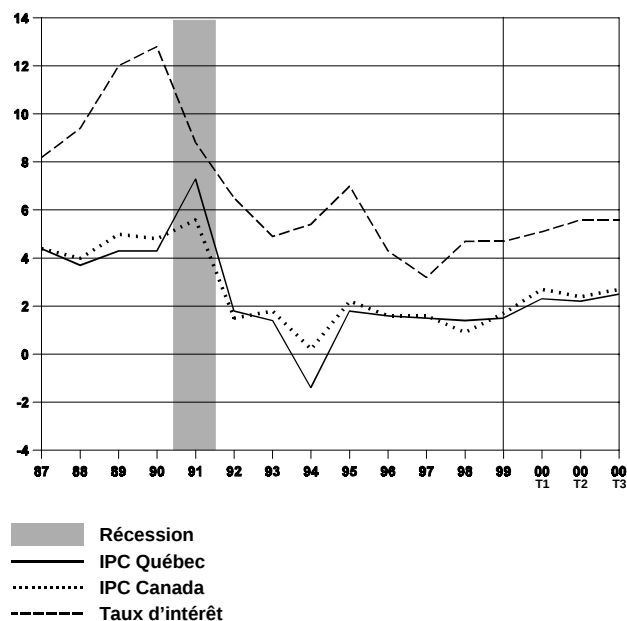
À partir de l'automne 1999, le taux interbancaire aux États-Unis monte à quatre reprises, passant de 5,25 % en novembre 1999 à 6,5 % en mai 2000. Cette fois, la Banque du Canada emboîte le pas et le taux d'escompte passe de 4,75 % à 6 % au cours de la même période.

En 1999, le dollar canadien se situe à 67,3 cents américains, soit un niveau semblable à celui de 1998 (67,4 cents). Il monte à 67,9 cents pour l'ensemble des trois premiers trimestres de l'an 2000. La tendance est cependant à la baisse puisqu'il se retrouve à 68,8 cents au premier trimestre, à 67,6 cents au deuxième et à 67,5 cents au troisième trimestre.

Bien qu'il y ait peu de pressions inflationnistes, l'indice de référence¹⁰ au Canada se situant dans la limite inférieure de la fourchette de 1 % à 3 % fixée par la Banque du Canada, la plupart des analystes prévoient un relèvement des taux d'intérêt en raison de la croissance actuelle au Canada et d'autres resserrements de la politique monétaire anticipés aux États-Unis.

Les analystes situent les taux d'intérêt à court terme à 5,5 % et 5,8 % en 2000 et entre 5,5 % et 6 % en 2001. Quant au taux de change, les prévisions évaluent le dollar entre 67,9 cents et 69 cents américains en 2000 et entre 68,3 cents et 72 cents l'an prochain. Pour ce qui est du taux d'inflation, il se situerait entre 2,4 % et 2,5 % en 2000 et entre 2 % et 2,7 % en 2001.

Figure 6.2
Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC¹, au Québec et au Canada, de 1984 à 2000 (en %)



1. Pour l'IPC, les taux de croissance sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente (1992 = 100).

10. L'indice de référence (ou l'inflation tendancielle) est l'indice utilisé par la Banque du Canada; celui-ci exclut de l'IPC global les aliments, l'énergie et l'effet des taxes indirectes.

IMPACT NET DES ÉLÉMENTS DU PIB

Une analyse plus raffinée du PIB permet de connaître l'impact net qu'ont pu exercer les différents éléments qui le composent. Ce tableau montre comment chaque composante a pu augmenter ou diminuer la croissance du PIB au Québec en 1999 selon son poids. Ainsi, deux groupes d'éléments s'y retrouvent. Le premier concerne la demande intérieure finale (consommation, investissements, dépenses publiques) et le second regroupe les exportations nettes (exportations moins importations), la variation des stocks et la divergence statistique. En 1999, le taux de croissance de la demande intérieure finale a été de 4,27 %. En termes nets, l'impact a été de 4,26 % si le poids de cet agrégat dans le PIB est considéré. Les autres éléments ont eu un léger impact négatif (- 0,12 %).

Éléments de croissance du PIB au prix du marché, Québec, 1999 (\$ 1992)

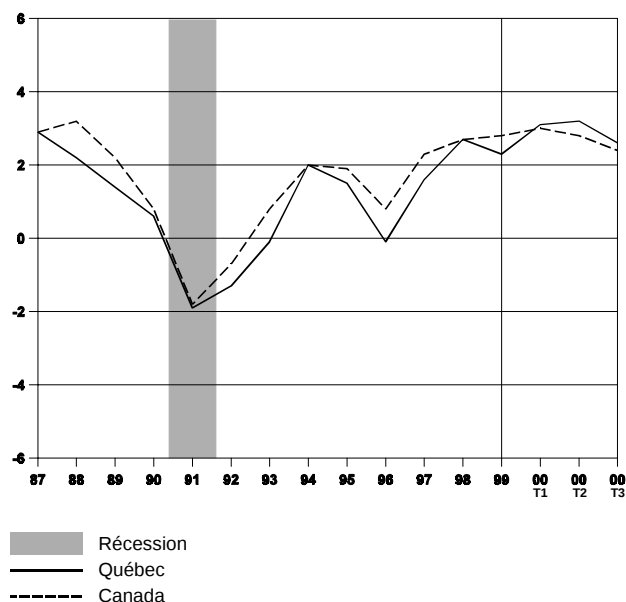
	1998	1999	Variation		Effet réel ¹
	(millions de \$)	(millions de \$)	(millions de \$)	%	%
Éléments A					
<u>Demande intérieure finale</u>					
Dépenses de consommation	112 099	115 885	3 786	3,38	2,06
Dépenses publiques courantes	40 590	41 298	708	1,74	0,38
Investissements des administrations publiques	4 503	4 701	198	4,40	0,11
Investissements des entreprises	26 542	29 696	3154	11,88	1,71
Total (Éléments A)	183 734	191 580	7 846	4,27	4,26
Éléments B					
<u>Autres éléments</u>					
Variation des stocks	1 491	1 204	- 287	- 19,25	- 0,16
Exportations nettes	- 504	- 483	21	- 4,17	0,01
Divergence statistique	- 710	- 670	40	- 5,63	0,02
Total (Éléments B)	277	51	- 226	- 81,59	- 0,12
PIB =					
Éléments A +					
Éléments B					
Valeur du PIB	184 011	191 631			Total A + B
Croissance du PIB en 1999			7 620	4,14	4,14

1. L'effet réel sur la variation du PIB en 1999 est obtenu en mesurant l'impact pondéré de chaque variation d'un élément par son poids dans le PIB en 1998. Par exemple, la variation pour la consommation en 1999 par rapport à 1998 est de 3,38 %. Par ailleurs, toujours par rapport à 1998, le poids des dépenses de consommation dans l'ensemble du PIB est de 60,9 % (112 099 millions divisés par 184 011 millions). En termes pondérés, la variation est donc de 2,06 % (3,38 % multiplié par 60,9 %). Ce résultat donne l'impact net qu'a eu la consommation dans la croissance du PIB en 1999 par rapport à 1998.

Le marché du travail¹¹**L'emploi et le chômage**

La création d'emplois se fait à un rythme soutenu en 1999, tout comme en 1998. En effet, il s'est créé 75 900 emplois en 1999, soit une croissance de 2,3 % et 86 400 en 1998 (2,7 %). Il faut remonter à 1987 pour observer une croissance de l'emploi plus élevée (2,9 %).

Figure 6.3
Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1984 à 2000¹ (en %)



1. Taux de croissance exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente.

Il y a accélération de la création d'emplois en 2000; pour les neuf premiers mois, le nombre d'emplois augmente de 97 000 (2,9 %) par rapport à la période correspondante en 1999.

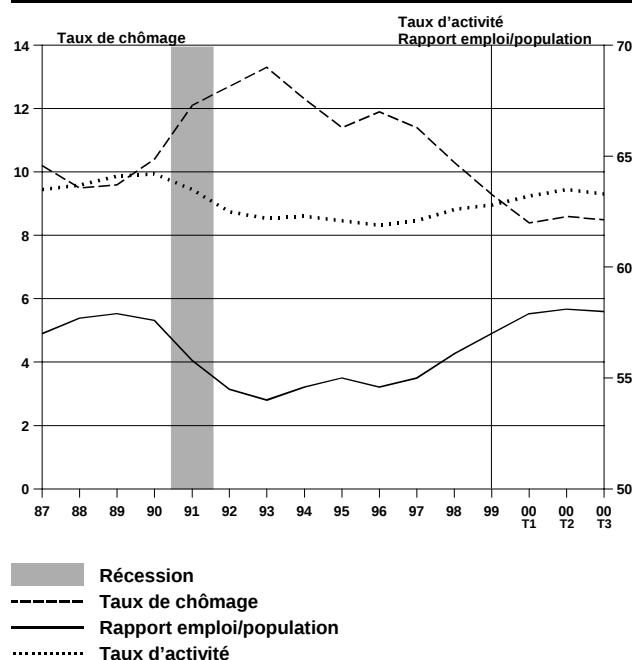
Les principaux gains d'emplois¹² en 2000 se retrouvent dans les soins de santé et d'assistance

11. Les données sur le marché du travail sont fournies à l'annexe G.

12. Les informations sur la variation de l'emploi selon le secteur d'activité doivent être interprétées avec prudence compte tenu de leur variabilité.

sociale, le commerce ainsi que l'hébergement et la restauration.

Figure 6.4
Principaux indicateurs du marché du travail, au Québec, de 1984 à 2000 (en %)



Les pertes d'emplois durant les neuf premiers mois de 2000 sont principalement observées dans les services d'enseignement et les autres services.

En 2000, le rythme de croissance des emplois est un peu plus élevé pour ceux à temps partiel que pour ceux à temps plein. En effet, le nombre d'emplois à temps partiel augmente de 3,8 % (20 900) tandis que la hausse est de 2,7 % (76 100) pour l'emploi à temps plein.

La création d'emplois favorise davantage les femmes que les hommes. Pour les neuf premiers mois de l'an 2000, l'emploi progresse de 3,5 % (52 700) chez les femmes et de 2,4 % (44 300) chez les hommes. L'emploi à temps plein augmente de 46 100 chez les femmes comparativement à 30 000 chez les hommes, tandis que l'emploi à temps partiel s'accroît de seulement 6 600 chez les femmes par rapport à une hausse de 14 300 chez les hommes.

La création d'emplois bénéficie surtout aux travailleurs âgés de 45 à 64 ans avec une augmentation de 64 400 (6,2 %). L'emploi augmente de 21 400 (4,4 %) chez les travailleurs de 15 à 24 ans et de 15 700 (0,9 %) pour ceux de 25 à 44 ans.

L'indice de l'offre d'emploi¹³, qui est un indicateur de l'intention des employeurs d'embaucher de nouveaux travailleurs, progresse de nouveau en 1999, passant de 140 en 1998 à 156 en 1999 (11,4 %). Il continue de croître en 2000, se situant à 160 pour l'ensemble des trois premiers trimestres.

La création d'emplois influence à la baisse l'évolution du taux de chômage. Ainsi, ce dernier passe de 10,3 % en 1998 à 9,3 % en 1999. Pour les neuf premiers mois de 2000, il se situe à 8,5 %, soit son plus bas niveau depuis 1975. Entre le dernier trimestre de 1999 (8,4 %) et le troisième trimestre de 2000 (8,5 %), le taux de chômage demeure toutefois relativement stable.

La croissance de la population active se poursuit en 2000. En effet, après une hausse de 1,1 % en 1999, elle s'accroît de 1,7 % pour les neuf premiers mois de cette année. Il s'agit de la plus forte hausse depuis celle enregistrée en 1987 (2 %).

Le rapport emploi / population ou taux d'emploi (proportion des personnes en âge de travailler ayant un emploi) s'accroît de nouveau en 1999, passant de 56,1 % en 1998 à 57 % en 1999. En 2000, il se situe à 58 % pour l'ensemble des trois premiers trimestres. Le taux d'emploi est en progression constante depuis 1996 (54,6 %); le niveau atteint en l'an 2000 est le plus élevé de la période qui s'étend de 1987 à 1999.

Le taux d'activité (proportion des personnes en âge de travailler ayant un emploi ou étant au chômage) progresse de nouveau en 1999 et 2000. Il passe de 62,6 % en 1998 à 62,8 % en 1999 et à 63,3 % pour les neuf premiers mois de 2000, soit son niveau le plus élevé depuis 1991 (63,5 %).

Selon les analystes, il y aurait un ralentissement de la création d'emplois l'an prochain ainsi qu'une légère baisse du taux de chômage. La croissance de l'emploi se situerait entre 2,5 % et 2,7 % en 2000 et entre 0,9 % et 2 % en 2001. Quant au taux de chômage, les prévisions le situent entre 8,3 % et 8,5 % pour 2000 et entre 7,7 % et 8,6 % pour 2001.

La rémunération

Après une hausse de 0,8 % en 1998, la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) demeure stable en 1999. Pour les six premiers mois de l'an 2000, elle augmente de 1,9 % en regard de la même période en 1999.

En termes réels¹⁴, la rémunération hebdomadaire moyenne diminue de 1,4 % en 1999. En 2000, elle s'accroît de 0,4 % au premier trimestre et de 0,5 % au deuxième, sa première hausse depuis 1995.

Le nombre d'heures hebdomadaires travaillées est en hausse continue depuis 1995. La tendance à la hausse se poursuit en 1999. Ainsi, le nombre d'heures travaillées passe de 35,5 en 1995 à 36,6 en 1999. Il monte de nouveau en 2000, se situant à 36,8 au premier trimestre et à 36,9 au deuxième, ce qui constitue son plus haut niveau depuis que les données existent, soit 1984.

Selon les prévisions, la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux), après être demeurée stable en 1999, augmenterait dans une fourchette se situant entre 2 % et 2,3 % en 2000. En 2001, la croissance serait légèrement supérieure, se situant entre 2,1 % et 2,5 %.

13. L'indice de l'offre d'emploi est déterminé par Statistique Canada à partir du nombre d'annonces d'offres d'emploi parues dans 22 grands journaux de régions métropolitaines. Il a 1996 pour année de base (1996=100).

14. Comme cela est précisé à l'annexe G, les calculs en termes réels sont réalisés en utilisant l'indice implicite des prix des dépenses de consommation.

Ce chapitre présente les tendances salariales sur le marché du travail québécois. Il se divise en trois sections. La première porte sur les taux d'augmentation en vigueur, d'une part pour les employés syndiqués et, d'autre part pour les non-syndiqués¹. Dans une deuxième section la question du pouvoir d'achat est examinée. Une troisième section fournit de l'information sur les perspectives salariales. Cette dernière présente les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives selon leur date de signature. Le chapitre se termine par les perspectives salariales de l'Institut pour l'ensemble de 2000 et pour 2001.

1. Les méthodologies relatives aux calculs des taux de croissance pour les travailleurs syndiqués et les non-syndiqués sont différentes. La comparaison des résultats doit donc se faire en tenant compte de cette limite.

La croissance salariale observée

L'analyse de la croissance salariale observée comprend deux volets. Le premier a trait à l'examen des augmentations accordées aux employés syndiqués, alors que le deuxième touche les employés non syndiqués. Pour ces deux volets, les résultats de 2000 ainsi que ceux de l'année 1999 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse s'attache particulièrement aux années 90. Cependant, en ce qui concerne les employés syndiqués, les résultats de 1986 à 1989² sont présentés dans les figures et les annexes.

Les salariés syndiqués

L'analyse des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur³ permet de mesurer, pour une année donnée, les augmentations attribuées aux échelles salariales dans les conventions collectives sans tenir compte de la date de signature. Ainsi, toutes les conventions collectives en vigueur, peu importe l'année de signature, sont prises en compte. Cette étude distingue les employés syndiqués de l'administration québécoise et les autres salariés québécois syndiqués des différents secteurs du marché du travail⁴.

Les résultats de 2000 sont préliminaires⁵. Les données présentées couvrent les trois premiers trimestres de l'année en cours. Elles se rapportent aux conventions collectives déposées au ministère du Travail et enregistrées dans la banque de données. De plus, pour être considérée, une convention collective doit avoir une clause salariale en vigueur au 15 décembre 2000.

Ainsi, certaines conventions collectives, bien qu'ayant été signées, ne font pas encore partie de la banque.

Les salariés syndiqués québécois obtiennent, dans l'ensemble, une croissance nominale de leur échelle salariale de 2,3 % pour les neuf premiers mois de 2000. Cette augmentation est plus élevée que celle octroyée en 1999, qui était de 1,7 %⁶.

Les conventions collectives de l'administration québécoise, venues à échéance le 30 juin 1998, ont été renouvelées depuis décembre 1999. Selon ces règlements, les salariés de ce secteur obtiennent des augmentations de leurs échelles salariales de 1,5 % le 1^{er} janvier 1999, de 2,5 % le 1^{er} janvier 2000, de 2,5 % le 1^{er} janvier 2001 et de 2,5 % le 1^{er} janvier 2002.

Le taux nominal d'augmentation des clauses salariales pour l'ensemble des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise se chiffre à 1,9 % pour les neuf premiers mois de 2000. Ce taux est légèrement moins élevé que celui de 1999, qui était de 2,1 %. Ces données prennent en compte 277 629 salariés, ce qui représente 64,3 % des autres salariés québécois potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère du Travail.

Dans le secteur privé⁷, l'augmentation salariale nominale se maintient à 2,1 % en 2000. Le secteur « autre public » affiche un résultat moins élevé en 2000 qu'en 1999. Les taux de croissance salariale sont de 1,6 % en 2000 et de 2 % en 1999.

2. La période choisie pour mettre en perspective les données des années 90 est celle de 1986 à 1989 parce que les données de l'administration québécoise ne sont disponibles qu'à partir de 1986.

3. Les résultats détaillés sont présentés à l'annexe K.

4. Les différents secteurs pour lesquels des résultats sont fournis sont définis à la section sur les sources et la méthodologie au début de ce rapport.

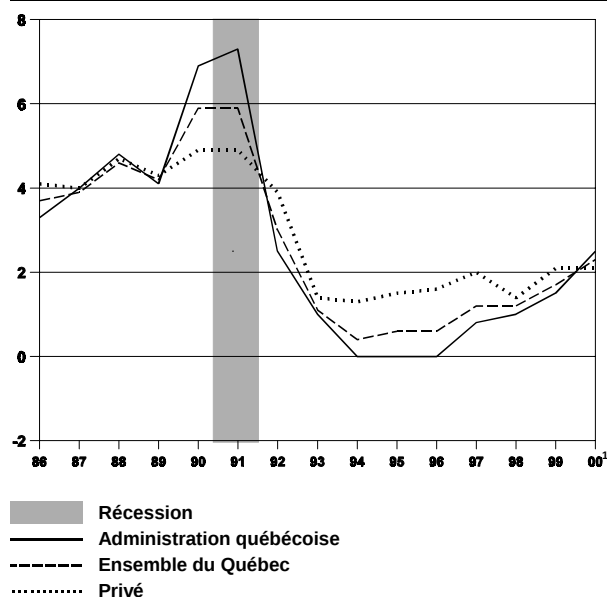
5. Un tableau présentant le nombre de conventions collectives et de salariés sur lesquels sont basés ces résultats se trouve dans la section sur les sources et la méthodologie.

6. Les ententes en vigueur dans l'administration québécoise incluses dans la banque de données du ministère du Travail aux trois premiers trimestres de 2000 couvrent 72 280 salariés syndiqués, ce qui représente seulement 15,1 % du nombre de salariés syndiqués de l'administration québécoise potentiellement couverts par la banque de conventions (479 833). En prenant pour acquis que tous les salariés de ce secteur ont obtenu les mêmes niveaux d'augmentation de salaire en 1999 et en 2000, ce poids de 479 833 effectifs est utilisé dans les analyses portant sur les ententes en vigueur pour l'ensemble des salariés syndiqués.

7. Pour le secteur privé, les résultats couvrent, pour les trois premiers trimestres de 2000, une proportion de 71,8 % des effectifs syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives.

Figure 7.1a

Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2000¹ (en %)



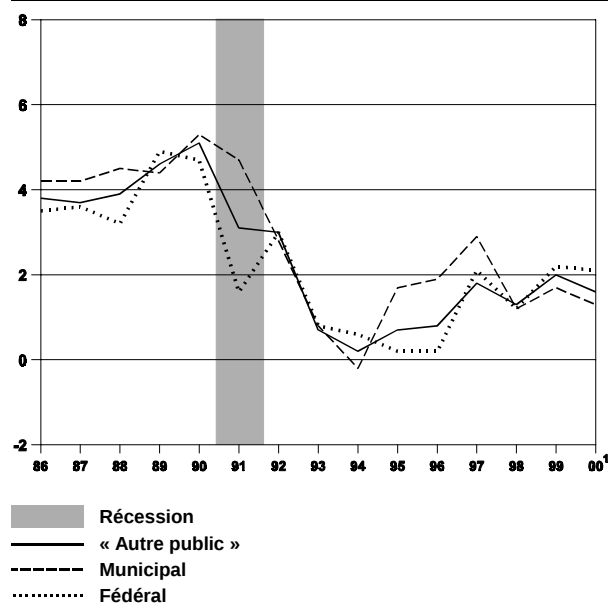
1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2000 (données préliminaires).

Les sous-secteurs composant le secteur « autre public »⁸ affichent des taux de croissance salariale moins élevés en 2000 qu'en 1999, à l'exception du secteur universitaire. Ce dernier connaît la croissance salariale la plus élevée en 2000, alors qu'il présentait la croissance salariale la moins élevée en 1999 parmi les sous-secteurs de l'ensemble « autre public ». Dans cet ensemble, la croissance salariale s'étend en 2000 de 1,3 % dans le secteur municipal à 2,2 % dans le secteur universitaire. En 1999, elle variait de 1,2 % dans le secteur universitaire à 2,5 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises. Pour ce dernier secteur, les conventions collectives en vigueur octroient une augmentation moyenne d'échelle salariale moins élevée en 2000, soit de 1,9 %. Dans le secteur municipal, l'augmentation salariale de 1,3 % en 2000 est légèrement inférieure à celle de 1999

8. Pour les sous-secteurs du secteur « autre public », les résultats couvrent 82,6 % des effectifs syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives pour le secteur des entreprises publiques québécoises, 75,9 % pour le secteur municipal, 27,1 % pour le secteur universitaire et 24,8 % pour le secteur fédéral.

Figure 7.1b

Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2000¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2000 (données préliminaires).

(1,7 %). Quant au secteur fédéral, les taux de croissance salariale sont similaires pour les deux années. Ils sont respectivement de 2,1 % et de 2,2 % pour 2000 et 1999.

De 1991 à 1994, les salariés syndiqués des secteurs considérés ont généralement vu la croissance nominale de leur salaire s'affaiblir (voir figures 7.1a et 7.1b). Dans la plupart des secteurs, un regain a par la suite été observé. Ainsi, dans les secteurs privé et municipal, une augmentation de la croissance est constatée de 1995 à 1997. Dans l'administration québécoise et le secteur fédéral, le regain ne s'est amorcé qu'en 1997. Pour le secteur universitaire, les taux de croissance n'ont augmenté qu'à partir de 1999. La tendance à la hausse semble se poursuivre uniquement pour l'administration québécoise, le secteur privé et le secteur universitaire.

Il faut rappeler que les échelles salariales dans l'administration québécoise ont été gelées de 1994 à 1996 inclusivement. Entre le 1^{er} juillet 1993 et le 30 juin 1995, les employés de ce secteur ont été soumis à la Loi concernant les conditions de travail

dans le secteur public et le secteur municipal (L.Q.1993 chap. 37) qui prévoyait un gel des échelles salariales de deux ans ainsi qu'une réduction de la masse salariale de 1 %. Cette réduction concerne également le secteur universitaire, la plupart des entreprises publiques québécoises et plusieurs municipalités. Les résultats de 1993 à 1996 ne prennent pas en compte cette réduction puisqu'elle n'était pas intégrée aux échelles salariales⁹.

Au début des années 90, l'administration québécoise a affiché des taux d'augmentation particulièrement élevés. Pour les années 1990 et 1991, ces augmentations étaient respectivement de 6,9 % et de 7,3 % en incluant les relativités salariales (et autres ajustements salariaux). Lorsque ces ajustements ne sont pas pris en compte, les augmentations économiques observées pour ces deux années sont de 5,1 % et de 6 %. Ces croissances surpassent celles de 4,9 % observées dans le secteur privé pour ces deux années. De 1992 à 1999, la situation inverse se produit, les taux de croissance du secteur privé étant toujours plus élevés que ceux observés dans l'administration québécoise.

De 1990 à 1997 et en 1999, la tendance quant à la croissance salariale nominale de l'ensemble des salariés syndiqués québécois est assez liée à celle observée dans l'administration québécoise. Cela est attribuable au fait que les effectifs de ce secteur représentent plus de la moitié des effectifs syndiqués totaux du Québec durant cette période. En 1998, le lien est plutôt fait avec le secteur privé. En effet, plus de 53 % des effectifs syndiqués proviennent de ce secteur pour les ententes en vigueur en 1998. Les salariés de l'administration québécoise ne comptent que pour 17,6 % des effectifs syndiqués du Québec pour lesquels des ententes étaient en vigueur en 1998¹⁰. Ainsi, la tendance observée pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués est à la baisse de 1992 à 1994 et connaît un regain à partir de 1997.

9. Le montant forfaitaire de 0,5 % accordé en avril 1996 n'est également pas inclus dans le taux de 1996 parce qu'il vise à compenser les mesures de récupération appliquées d'octobre 1995 à mars 1996.

10. Les résultats de 1998 pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués tenaient compte de 74 533 salariés de l'administration québécoise.

Les salariés non syndiqués

Les résultats présentés dans cette section sont tirés de données provenant de différentes enquêtes de planification salariale. Ces dernières couvrent surtout les employés non syndiqués du secteur privé. Pour 2000, les données ont été recueillies auprès de cinq firmes de consultants. Les taux d'augmentation moyens sont calculés pour les échelles salariales (tableau 7.1 à la page suivante) et les salaires versés (tableau 7.2 à la page suivante) pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées dans la partie I de ce rapport (professionnels, techniciens, employés de bureau, employés de service et ouvriers). Il faut mentionner qu'une hausse de l'échelle salariale correspond à l'augmentation de base octroyée aux employés. Pour sa part, une hausse des salaires versés regroupe toute croissance salariale provenant de révisions d'échelles, le cas échéant, et d'ajustements individuels (par exemple : progression dans les échelles, augmentation de salaire pour les employés non couverts par une échelle salariale, rémunération selon le rendement, bonis, montants forfaitaires, etc.).

Pour 2000, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales variant de 2,2 % à 2,6 % (voir tableau 7.1). Les taux d'augmentation observés en 1999 s'échelonnaient de 1,9 % à 2,4 %. Un examen de la décennie 90 indique que ces augmentations ont diminué de 1990 à 1995. D'un maximum de 5 % en 1990, les hausses ont chuté à un minimum de 1,2 % en 1995. De 1996 à 2000, une reprise est notée alors que les augmentations moyennes atteignent un maximum de 2,6 %. Cette tendance à la hausse semble se maintenir : les augmentations octroyées en 2000 sont supérieures à celles de l'année qui précède.

Les taux d'augmentation observés en 2000 pour les salaires versés s'échelonnent de 3,3 % à 3,5 % (voir tableau 7.2). Les hausses salariales allaient de 2,8 % à 3,3 % en 1999. Comme pour les augmentations relatives aux échelles de salaire, une tendance à la baisse est observée pour les hausses des salaires versés

Tableau 7.1

Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 2000 (en %)

Années	Salaires versés					
	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	William M. Mercer	Morneau Sobeco	MSP
1990	5,0	..	5,0	5,0	..	..
1991	4,6	..	4,5	4,2	..	..
1992	2,8	..	3,1	3,3	..	..
1993	1,6	..	1,8	2,6	..	..
1994	1,3	..	1,4	1,3	..	..
1995	1,2	..	1,3	1,6	..	..
1996	1,7	1,6	1,5	1,8	..	..
1997	1,8	2,1	1,5	1,5	1,8	2,0
1998	2,1	2,3 ²	2,1	2,0	2,5	2,2
1999	2,1	2,0	1,9	2,4 ³	2,0	2,0
2000	2,2	2,6	2,4	2,4 ³	2,5	..

1. Les résultats touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Pour chacune des sources, les taux d'augmentation moyens représentent une moyenne arithmétique des pourcentages d'augmentation effectuée pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées par l'Institut.

2. Ce résultat ne prend pas en compte le taux d'augmentation moyen de 3,9 % pour les postes de professionnels et de techniciens exclusifs au domaine de l'informatique.

3. Ce résultat exclut les gels des échelles.

Tableau 7.2

Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 2000 (en %)

Années	Salaires versés					
	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	William M. Mercer	Morneau Sobeco	MSP
1990	5,4	..	5,9	5,8	..	..
1991	4,8	..	5,3	5,1	..	..
1992	3,5	3,3	4,0	3,9	..	..
1993	2,3	2,0	2,4	3,1	..	..
1994	1,9	2,1	2,2	1,9	..	..
1995	2,0	2,3	2,4	2,5	..	..
1996	2,3	2,3	2,6	2,6	..	..
1997	2,4	2,6	2,6	2,4	2,5	2,9
1998	2,8	2,9 ²	3,0	2,8	3,0	2,8
1999	3,2	2,9	3,3	3,0 ³	3,0	2,8
2000	3,3	3,4	3,3	3,5 ³	3,3	..

1. Les résultats touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Pour chacune des sources, les taux d'augmentation moyens représentent une moyenne arithmétique des pourcentages d'augmentation effectuée pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées par l'Institut.

2. Ce résultat ne prend pas en compte le taux d'augmentation moyen de 4,2 % pour les postes de professionnels et de techniciens exclusifs au domaine de l'informatique.

3. Ce résultat exclut les gels de salaire.

au cours de la période 1990-1994. Ces augmentations sont passées d'un maximum de 5,9 % en 1990 à un minimum de 1,9 % en 1994. Une tendance à la hausse semble se dessiner par la suite, à partir de 1995.

Pour leur part, les cadres supérieurs se voient accorder, en 2000, des augmentations d'échelles salariales variant de 2,4 % à 3 %. Les hausses des salaires versés vont de 2,6 % à 4,2 %, ce qui est plus élevé que celles des autres catégories d'emplois.

Le pouvoir d'achat des salariés

Cette section met en relation les augmentations aux échelles salariales et l'inflation. Ce lien permet de faire ressortir la croissance réelle des structures salariales, soit les gains ou les pertes de pouvoir d'achat¹¹.

Dans un premier temps, le pouvoir d'achat en 1999 et en 2000 est présenté. Les résultats pour chacun des secteurs analysés sont fournis. Puis, la distribution des salariés syndiqués selon différents niveaux d'augmentation (gel ou diminution de salaire, hausse salariale inférieure à la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) et augmentation salariale égale ou supérieure à celle de l'IPC) est présentée. Une perte de pouvoir d'achat touche tant les salariés subissant un gel ou une baisse de salaire que ceux obtenant une augmentation inférieure à celle de l'IPC. À l'inverse, tous les employés qui profitent d'une augmentation supérieure à celle des prix voient leur pouvoir d'achat augmenter.

Dans un deuxième temps, le pouvoir d'achat de 1986 à 2000 est analysé.

Le pouvoir d'achat en 1999 et 2000

Selon les données des trois premiers trimestres de 2000, l'ensemble des salariés syndiqués québécois ont obtenu une hausse de salaire nominale de 2,3 %. Cette augmentation est identique à la croissance de l'IPC qui s'établit à 2,3 % pour les neuf premiers mois de 2000 par rapport à la même période de 1999. Il en résulte donc un maintien du pouvoir d'achat. En revanche, l'ensemble des salariés syndiqués obtenaient un gain de pouvoir d'achat de 0,2 % en 1999.

À l'exception de ceux de l'administration québécoise, les salariés de tous les secteurs subissent une diminution de leur pouvoir d'achat en 2000. Les taux de croissance nominale dans l'administration québécoise sont de 1,5 % en 1999 et de 2,5 % pour les trois

premiers trimestres de 2000¹². Ainsi, les salariés syndiqués de ce secteur maintiennent leur pouvoir d'achat pour 1999 (taux d'inflation à 1,5 %) et bénéficient d'un léger gain de pouvoir d'achat (0,2 %) pour 2000.

Parmi les secteurs étudiés, la perte de pouvoir d'achat la plus importante en 2000, soit de 1 %, est notée pour le secteur municipal. En 1999, les salariés syndiqués de ce secteur obtenaient un gain de pouvoir d'achat de 0,2 %. Les taux réels de croissance salariale pour les salariés des autres secteurs en 2000 vont de - 0,1 % dans le secteur universitaire à - 0,4 % pour les entreprises publiques québécoises. Pour l'ensemble de l'année 1999, seuls les salariés syndiqués du secteur universitaire subissaient une perte de pouvoir d'achat (- 0,3 %). Ces derniers connaissent d'ailleurs une croissance réelle négative chaque année depuis 1995. En 1999, les salariés syndiqués de tous les autres secteurs (c'est-à-dire excluant l'administration québécoise et le secteur universitaire) obtenaient des gains de pouvoir d'achat qui s'étendaient de 0,2 % dans le secteur municipal à 1 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises. Il est à noter que les secteurs privé et fédéral enregistrent des pertes de même niveau en 2000, soit de 0,2 %. Leurs gains de pouvoir d'achat étaient respectivement de 0,6 % et de 0,7 % en 1999.

La distribution de l'ensemble des salariés québécois syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que 72,6 % d'entre eux obtiennent des augmentations à leurs échelles salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC en 2000 (voir figure 7.2). Ce pourcentage est plus faible que celui de 1999 alors qu'il couvrait la plupart des salariés syndiqués, soit 92,1 %. Il faut souligner que les salariés syndiqués obtenant des hausses salariales supérieures à la croissance de l'IPC proviennent en majorité de l'administration québécoise. Ces derniers comptent pour 87,2 % de l'ensemble des salariés syndiqués dont la croissance salariale est supérieure à celle de l'IPC en 2000 et en représentaient 64,9 % en

11. Les taux de croissance salariale réelle des salariés des différents secteurs étudiés sont présentés à l'annexe K.

12. Le nombre de salariés syndiqués de l'administration québécoise utilisé dans l'analyse est le nombre de ceux potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère du Travail, soit 479 833.

1999. De plus, la totalité des salariés de ce secteur ont obtenu des augmentations d'échelle salariale égales ou supérieures au taux d'inflation, pour les deux années.

Près de 24 % de l'ensemble des salariés syndiqués se voient accorder des augmentations salariales inférieures à la croissance de l'IPC en 2000. Cette proportion est plus importante que l'année précédente, où elle n'était que de 4,6 %. Quant aux salariés syndiqués affectés par un gel ou une diminution de salaire, ils représentent 3,8 % de l'ensemble des salariés syndiqués en 2000 et en représentaient 3,3 % en 1999.

Dans trois des cinq secteurs étudiés faisant partie des « autres salariés québécois », plus de 60 % des salariés obtiennent en 2000 des augmentations de leur échelle inférieures au taux d'inflation. Les proportions sont de 94,8 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises, de 85,7 % dans le secteur fédéral et de 62,9 % dans le secteur privé.

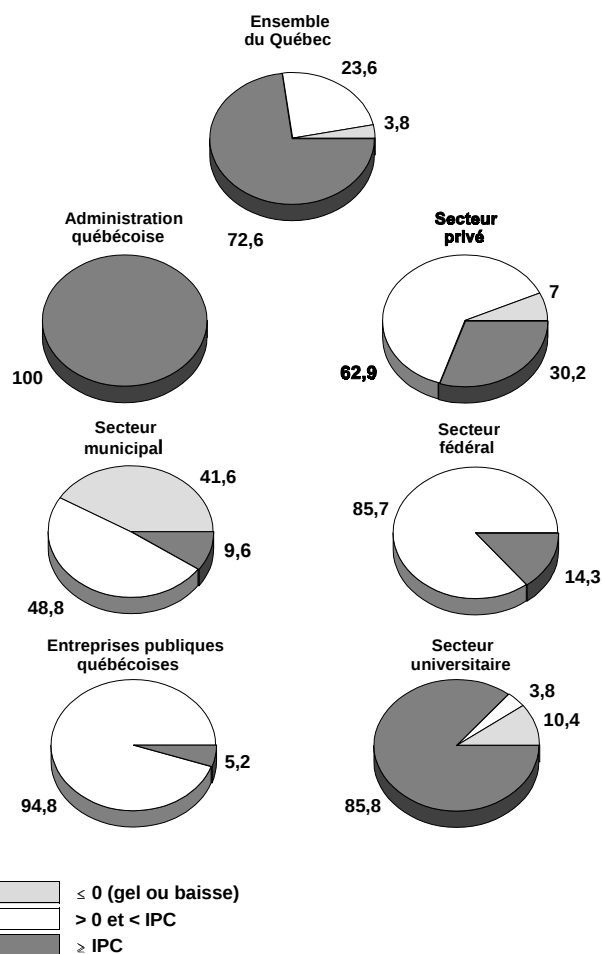
Dans le secteur municipal, 48,8 % des salariés syndiqués reçoivent des augmentations salariales inférieures à la croissance de l'IPC. C'est aussi dans ce secteur que se retrouve la plus forte proportion de salariés syndiqués subissant un gel ou une baisse de salaire, soit 41,6 %.

Outre l'administration québécoise, c'est dans le secteur universitaire que se retrouve la plus forte proportion de salariés (85,8 %) bénéficiant de hausses des échelles salariales égales ou supérieures à l'inflation. Par ailleurs, plus de 30 % des salariés syndiqués du secteur privé obtiennent des augmentations salariales égales ou supérieures au taux d'inflation.

Aucun salarié des secteurs fédéral et des entreprises publiques québécoises ne subit de gel ou de baisse d'échelle salariale.

Selon les sources consultées, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées par l'Institut voient leurs taux réels de croissance pour les échelles salariales varier de - 0,1 % à 0,3 % pour l'ensemble de 2000. En 1999, ces taux variaient de 0,4 % à 0,9 %.

Figure 7.2
Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2000¹
(en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2000 (données préliminaires).

Banque de données : annexe L.

Le pouvoir d'achat de 1986 à 2000

Cette section présente le pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois selon deux périodes couvrant plusieurs années. Le pouvoir d'achat des salariés sur la période de 1986 à 1992 est comparé à celui de la période de 1993 à 2000.

Les salariés syndiqués québécois affichent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 0,9 % pour la période 1986-1992. En revanche, ces salariés connais-

sent une perte de 0,8 % pour la période 1993-2000. Ces résultats sont fortement influencés par ceux des salariés de l'administration québécoise, qui comptent pour plus de la moitié du nombre total de salariés syndiqués au Québec enregistrés dans la banque de conventions du ministère du Travail, pour les années 1993 à 1997 inclusivement, de même que pour 1999 et 2000.

Les salariés de l'administration québécoise bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 3 % pour la période 1986-1992 lorsque les rajustements de relativité salariale sont pris en compte. Il s'agit du résultat le plus élevé parmi tous les secteurs étudiés pour cette période. Une perte de pouvoir d'achat (- 1,7 %) est toutefois enregistrée lorsque les rajustements ne sont pas considérés. Pour la période 1993-2000, les salariés de ce secteur subissent une perte de pouvoir d'achat plus prononcée, soit de 3,3 %.

Tableau 7.3

Pouvoir d'achat¹, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1992 et de 1993 à 2000 (en %)

	1986 à 1992	1993 à 2000
Administration québécoise avec relativités salariales	3,0	- 3,3
Administration québécoise sans relativités salariales	- 1,7	- 3,3
« Autres salariés québécois » syndiqués	- 1,3	1,8
Privé	0,4	3,6
« Autre public »	- 4,2	- 1,5
Entreprises publiques québécoises	- 1,4	- 2,7
Universitaire	- 3,6	- 6,4
Municipal	- 4,4	1,3
Fédéral	- 7,6	- 2,8
Ensemble des salariés syndiqués	0,9	- 0,8

1. L'année de base pour l'IPC est 1992.

Seuls les salariés du secteur privé profitent d'un gain de pouvoir d'achat pour les deux périodes considérées. Leur gain de pouvoir d'achat est plus important pour la seconde période (3,6 %) que pour la première (0,4 %). De plus, le secteur privé affiche le seul résultat positif pour la période 1986-1992, parmi les secteurs où se trouvent les « autres salariés québécois ».

Pour la deuxième période, il montre l'augmentation de pouvoir d'achat la plus élevée de tous les secteurs considérés.

Le secteur municipal connaît un revirement de situation. Alors que les salariés de ce secteur essayaient une perte de pouvoir d'achat de 4,4 % pour 1986-1992, ils obtiennent un gain de 1,3 % pour 1993-2000. Pour cette dernière période, ce secteur est le seul qui affiche un gain de pouvoir d'achat à l'intérieur du secteur « autre public ».

En ce qui concerne les salariés du secteur des entreprises publiques québécoises et du secteur universitaire, leur perte de pouvoir d'achat s'accroît d'une période à l'autre. En effet, elle passe de 1,4 % à 2,7 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises et de 3,6 % à 6,4 % dans le secteur universitaire. De plus, le secteur universitaire montre la plus grande perte de pouvoir d'achat de tous les secteurs étudiés pour la période 1993-2000.

Les résultats indiquent que les salariés du secteur fédéral subissent la perte de pouvoir d'achat la plus prononcée pour la période 1986-1992 (- 7,6 %), tous secteurs considérés. Toutefois, la perte est de plus faible intensité pour les salariés de ce secteur dans la seconde période, le taux de croissance réelle étant de - 2,8 %.

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 2000 et pour 2001? Cette section répond à cette question à l'aide de deux types d'informations. D'une part, les dernières conventions signées permettent de dégager une tendance quant aux taux d'augmentation accordés récemment aux travailleurs syndiqués. D'autre part, les perspectives salariales pour l'ensemble de 2000 et pour 2001 peuvent être calculées à partir des conventions collectives déjà en vigueur pour les salariés syndiqués. Les enquêtes de planification salariale fournissent, quant à elles, les taux d'augmentation pour les échelles salariales en 2000 et les taux prévus pour l'année 2001 en ce qui concerne les employés non syndiqués du secteur privé.

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives

L'analyse précédente a mis en lumière la croissance salariale en vigueur des salariés syndiqués depuis 1986. Les augmentations sont maintenant présentées selon l'année de signature des conventions collectives¹³.

Les conventions collectives signées en 1999 et aux trois premiers trimestres de 2000 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois¹⁴.

Les résultats présentés dans cette section sont basés principalement sur l'indicateur des gains. Cet indicateur tient compte du moment où les hausses salariales sont accordées dans le cadre de la convention collective. Un autre indicateur, celui des taux, est fourni à titre de complément à l'indicateur des gains. Il reflète l'évolution des structures salariales sans tenir compte du moment où sont versées les augmentations. Ce dernier est présenté en annexe, l'analyse n'étant faite dans le texte que lorsqu'il diffère nettement de l'indicateur des gains.

13. Les résultats détaillés sont présentés aux annexes M et N.

14. Un tableau présentant le nombre de conventions et de salariés sur lesquels sont basés ces résultats se trouve dans la section sur les sources et la méthodologie.

Dans l'ensemble, les augmentations accordées par les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2000 sont relativement moins élevées qu'en 1999. Pour l'ensemble des salariés syndiqués québécois, la hausse annuelle moyenne est de 1,7 % pour les trois premiers trimestres de 2000. Ce taux était de 2,5 % en 1999.

Si les ententes signées dans l'administration québécoise ne sont pas prises en compte, l'augmentation moyenne accordée aux salariés syndiqués est de 2,1 % (neuf premiers mois de 2000), ce qui demeure plus faible que la hausse consentie en 1999 (2,5 %).

Le secteur privé affiche un taux de croissance salarial moyen de 2,5 % en 2000, légèrement supérieur à celui de 1999 (2,4 %). Le taux observé en 2000 est le plus élevé parmi ceux de tous les secteurs étudiés.

Dans le secteur municipal, l'augmentation moyenne est de 2,3 % en 2000, en hausse légère par rapport à celle de 1999 (2 %). Par ailleurs, l'indicateur des gains (2,3 %) est de cinq dixièmes de point de pourcentage supérieur à l'indicateur des taux (1,8 %). Cela signifie que les augmentations accordées en début de convention sont plus généreuses que celles consenties vers la date d'expiration.

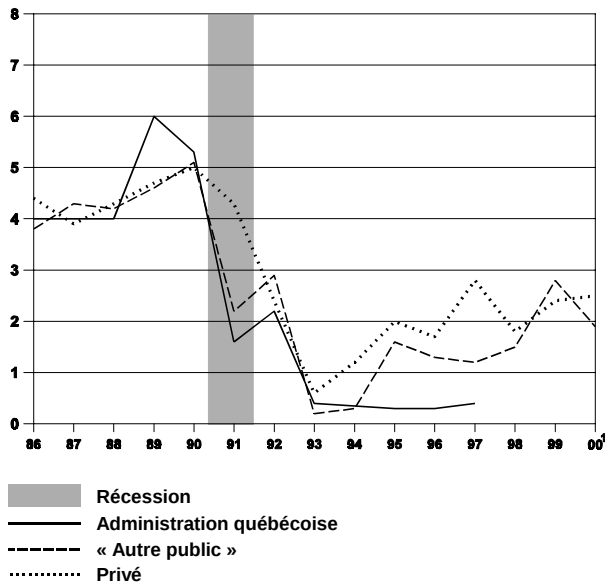
En ce qui concerne les entreprises publiques québécoises, l'augmentation moyenne est de 1,7 % en 2000¹⁵ pour deux conventions collectives, alors qu'elle est de 2 % pour 10 ententes signées en 1999.

Le secteur universitaire connaît la croissance des taux d'augmentation salariale annuelle moyenne la plus marquée entre 1999 et 2000. Ces taux passent de 0,4 % en 1999 à 2,4 % en 2000. Toutefois, ces résultats sont basés sur une seule entente signée en 2000 et quatre ententes signées en 1999¹⁶, selon la

15. Le nombre total de conventions couvertes par la banque pour ce secteur est d'environ 40. Huit ententes ont été signées en 1996, 16 en 1997, 11 en 1998 et 10 en 1999. Cela explique en partie le nombre peu élevé de conventions collectives signées en 2000 (2), selon les données colligées dans la banque de conventions au troisième trimestre de 2000.

16. L'entente signée en 2000 couvre 1 693 salariés du secteur universitaire alors que les quatre ententes signées en 1999 concernent 1 989 salariés.

Figure 7.3a
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2000 (en %)



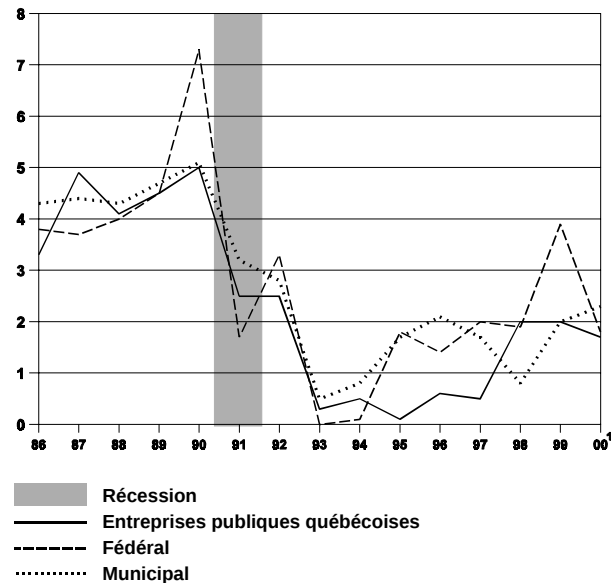
1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2000 (données préliminaires).

banque de conventions collectives du ministère du Travail.

À l'opposé, c'est dans le secteur fédéral que le taux annuel moyen fléchit de la façon la plus drastique entre 1999 et 2000 pour un nombre similaire d'ententes signées. Le taux d'augmentation est passé de 3,9 % à 1,8 %. Cependant, le nombre de salariés couverts par les ententes signées en 2000 est trois fois plus important que le nombre représenté par les ententes signées en 1999¹⁷.

À partir de 1990, une tendance à la baisse est observée jusqu'en 1993 en ce qui a trait aux taux d'augmentation moyens offerts par les conventions collectives signées durant cette période (voir figures 7.3a et 7.3b). Par la suite, une tendance à la hausse se dessine pour plusieurs secteurs (privé, municipal, fédéral et « autre public »). Cette tendance se poursuit jusqu'en 1999

Figure 7.3b
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2000 (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2000 (données préliminaires).

pour les secteurs « autre public » et fédéral. Elle se maintient jusqu'en 2000 pour les secteurs privé et municipal. Il est à noter que, pour la période allant de 1993 à 1997, la tendance des augmentations accordées dans l'administration québécoise, les entreprises publiques québécoises et le secteur universitaire est linéaire et avoisine le zéro.

La proportion de l'ensemble des salariés québécois syndiqués subissant un gel ou une baisse de salaire s'établit à 0,1 % en ce qui a trait aux conventions collectives signées durant les trois premiers trimestres de 2000. Pour l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués (c'est-à-dire excluant ceux de l'administration québécoise), cette proportion est de 0,8 % (figure 7.4). Une baisse notable est donc observée, ces pourcentages pour l'ensemble des salariés syndiqués étant de 1,6 % en 1999 et de 9,4 % en 1998. Il faut rappeler qu'aucune entente n'a été signée dans l'administration québécoise au cours de ces deux années.

Dans les conventions signées en 2000, 2,8 % des salariés du secteur privé sont affectés par un gel ou

17. Douze conventions collectives ont été signées aux trois premiers trimestres de 2000, couvrant 3 680 salariés, alors que 11 ententes, regroupant 11 887 salariés, ont été signées en 1999.

une baisse salariale. Ce pourcentage est plus élevé que celui de 1999 (1,9 %) et plus faible que celui de 1998 (17 %). Il faut de plus noter que les salariés syndiqués du secteur privé sont les seuls, parmi ceux de tous les secteurs étudiés, qui ont subi un gel ou une baisse salariale dans les ententes de 2000 et de 1999. En 1998, ils représentaient 89,2 % des salariés visés par de telles mesures.

Aucune entente signée en 2000 et en 1999 dans les sous-secteurs du secteur « autre public » ne prévoit de gel ou de baisse de salaire. En 1998, les ententes en imposent cependant pour 2 % des salariés de l'ensemble « autre public ». En effet, les proportions de salariés touchés en 1998 varient de 2,8 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises à 8,5 % dans le secteur universitaire; le secteur municipal présente une proportion de 4,4 %. Dans le secteur fédéral, aucun salarié dont la convention a été renouvelée depuis 1998 ne subit de gel ou de baisse.

Par ailleurs, la plupart des salariés syndiqués québécois (92,1 %) obtiennent des augmentations de salaire supérieures ou égales à 1,5 % selon les ententes signées en 2000. En considérant uniquement les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, cette proportion est de 83,4 %. Ce pourcentage était plus élevé d'après les conventions collectives signées en 1999 (90,3 %) mais plus faible d'après celles signées en 1998 (65,8 %).

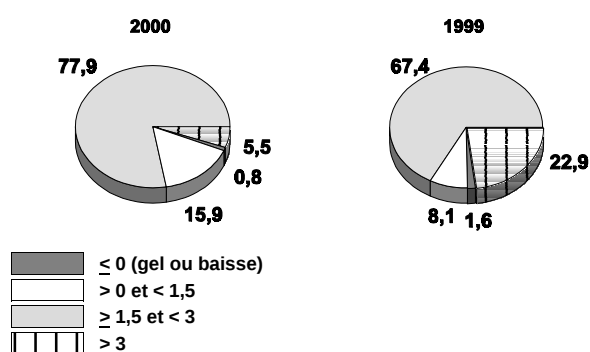
Plus de 89 % des salariés syndiqués québécois obtiennent une augmentation se situant entre 1,5 % et 3 % pour les ententes signées en 2000. Sans considérer les salariés de l'administration québécoise dans les calculs, cette proportion est d'un peu plus des trois quarts des salariés syndiqués (77,9 %). Ce pourcentage est plus élevé que ceux observés en 1999 et en 1998, alors que respectivement 67,4 % et 53,8 %¹⁸ des salariés obtenaient pour ces deux années une augmentation de salaire à l'intérieur de ces bornes.

Toujours sans considérer les salariés de l'administration québécoise, plus de la moitié (56,5 %) des salariés ayant obtenu des augmentations

entre 1,5 % et 3 % dans les ententes signées en 2000 sont du secteur fédéral, alors que 24,3 % proviennent du secteur privé. Dans les conventions signées en 1999, une telle augmentation était accordée surtout aux salariés syndiqués du secteur privé, comptant pour 89,7 % de l'ensemble des salariés syndiqués recevant ce niveau d'augmentation. Les ententes signées en 1998 octroient, tout comme celles signées en 2000, des augmentations de cette ampleur surtout aux salariés syndiqués des secteurs privé et fédéral, mais dans des proportions respectives de 46,4 % et de 46,7 % de l'ensemble des salariés ayant obtenu ce niveau d'augmentation.

Plus de 5 % des « autres salariés québécois syndiqués » bénéficient d'augmentations salariales moyennes de 3 % ou plus dans le cadre des ententes signées en 2000. Cette proportion est de 22,9 % pour celles signées en 1999. Ces « autres salariés québécois syndiqués » proviennent tous du secteur privé en 2000 et surtout des secteurs privé et fédéral en 1999.

Figure 7.4
Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 1999 et 2000¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2000 (données préliminaires).

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2000 et pour 2001

L'Institut a établi des perspectives pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués à partir des données préliminaires des clauses salariales des conventions collectives en vigueur en 2000 et 2001. Selon ces

18. Le nombre de salariés syndiqués considérés pour ces proportions exclut ceux de l'administration québécoise.

perspectives salariales, le taux de croissance prévu en 2000 pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués est de 2,3 %. Les perspectives de croissance de structure salariale pour 2001 seraient légèrement plus élevées, soit de 2,5 %¹⁹.

Les salariés syndiqués de l'administration québécoise se voient accorder 2,5 % d'augmentation salariale tant pour 2000 que pour 2001.

Les perspectives salariales pour le secteur privé sont de 2,1 % pour 2000 et de 2,3 % pour 2001.

Pour leur part, les augmentations salariales attendues dans le secteur municipal sont de 1,3 % et de 2,4 % respectivement pour les deux années. Les perspectives salariales les plus faibles sont d'ailleurs celles de ce secteur pour 2000. Les augmentations attendues s'établissent à 1,9 % en 2000 et à 2 % en 2001 pour le secteur des entreprises publiques québécoises. Le secteur universitaire (2,2 %) présente des perspectives similaires à celles du secteur fédéral (2,1 %) pour 2000. Pour ce dernier secteur, le taux de croissance attendu en 2001 est de 2,4 %, en hausse par rapport à 2000.

Les perspectives établies pour 2001 à l'exception de celles pour l'administration québécoise sont toujours plus élevées que celles de 2000. En particulier, l'augmentation attendue en 2001 dans le secteur municipal, d'après les données actuelles disponibles, serait de presque le double de celle de 2000.

Quant aux employés non syndiqués, la croissance anticipée en ce qui a trait aux échelles salariales varierait, selon les sources consultées, entre 2,2 % et 2,6 % pour 2000. Les perspectives pour 2001 sont semblables à celles de 2000, allant de 2,3 % à 2,6 %.

Pour l'ensemble des salariés québécois, l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,4 % en 2000. Une croissance légèrement plus élevée, soit de 2,5 %, est attendue en 2001. Ces

perspectives salariales permettent de noter de légers gains de pouvoir d'achat au cours des deux années, lorsque les prévisions des taux d'inflation sont considérées.

Tableau 7.4
Perspectives salariales pour 2000 et 2001¹
(en %)

	2000	2001
Ensemble des salariés	2,4	2,5
Syndiqués	2,3	2,5
Administration québécoise	2,5	2,5
Privé	2,1	2,3
Entreprises publiques québécoises	1,9	2,0
Universitaire	2,2	.. ²
Municipal	1,3	2,4
Fédéral	2,1	2,4
Non-syndiqués (privé)	2,2 à 2,6	2,3 à 2,6

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.

2. Les données disponibles ne permettent pas d'établir une perspective salariale.

Les salariés syndiqués des différents secteurs étudiés, à l'exception de ceux de l'administration québécoise, connaîtraient une perte de pouvoir d'achat en 2000. Ils maintiendraient leur pouvoir d'achat (syndiqués des secteurs municipal et fédéral) ou essuieraient une perte en 2001. Toutefois, selon les prévisions, les salariés non syndiqués du secteur privé continueraient de bénéficier d'un léger gain de pouvoir d'achat en 2001.

19. Les données disponibles pour le secteur universitaire dans la banque de conventions collectives ne sont pas suffisamment représentatives. Elles ne permettent donc pas d'établir de perspectives pour 2001.

Annexe A-1

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		Marché						
		%		\$	%		\$	%
Professionnels								
Agent d'information 1	13	100,0	40 248	45 867	-14,0	32 164	37 470	-16,5
Agent d'information 2	479	95,3	60 770	57 831	4,8	42 845	45 244	-5,6
Agent d'information 3	45	86,7	65 326	70 426	-7,8	47 013	56 901	-21,0
Agent de l'approvis. 1	...	99,6	38 804	44 782	-15,4	31 663	33 686	-6,4
Agent de l'approvis. 2	19	95,0	58 299	57 649	1,1*	40 865	44 431	-8,7
Agent de la gest. fin. 1	51	96,8	38 804	50 156	-29,3	31 663	33 333	-5,3
Agent de la gest. fin. 2	758	82,2	58 299	60 277	-3,4	40 865	42 647	-4,4
Agent de la gest. fin. 3	115	68,3	62 380	72 296	-15,9	44 441	53 756	-21,0
Analyste info./adm. 1	108	80,4	40 861	47 043	-15,1	32 778	37 288	-13,8
Analyste info./adm. 2	2 954	93,3	60 534	59 647	1,5	43 149	44 216	-2,5
Analyste info./adm. 3	549	88,8	64 771	69 694	-7,6	47 035	46 742	0,6*
Ingénieur 1	36	80,7	40 359	49 160	-21,8	32 203	35 994	-11,8
Ingénieur 2	656	92,5	61 052	69 451	-13,8	43 071	48 148	-11,8
Ingénieur 3	170	92,4	65 326	82 709	-26,6	47 013	62 415	-32,8
Spécialiste sc. phys. 1	2	100,0	40 443	X	X	32 299	X	X
Spécialiste sc. phys. 2	383	98,9	61 014	64 264	-5,3	43 077	48 213	-11,9
Moyenne		88,8	60 274	62 370	-3,5	42 995	45 516	-5,9
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	98,2	39 589	46 779	-18,2	27 937	31 666	-13,3
Tech. arts app. graph. 2	31	94,0	43 941	59 222	-34,8	40 726	43 294	-6,3
Technicien en doc.	762	98,6	38 232	39 365	-3,0	29 706	31 143	-4,8
Technicien de lab. 1	2 091	40,1	43 028	47 173	-9,6	29 568	35 139	-18,8
Technicien de lab. 2	378	93,4	45 409	49 033	-8,0	32 963	40 065	-21,5
Technicien en génie 1	1 278	41,7	40 468	50 888	-25,7	28 911	34 752	-20,2
Technicien en génie 2	153	97,1	43 994	57 004	-29,6	40 975	44 691	-9,1
Tech. program. en info. 1	1 641	90,8	42 189	44 962	-6,6	29 599	32 291	-9,1
Tech. program. en info. 2	351	99,1	46 516	48 507	-4,3*	36 385	38 440	-5,6*
Moyenne		61,7	42 057	46 906	-11,5	30 261	34 536	-14,1
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	42,5	25 203	29 407	-16,7	24 208	23 169	4,3*
Auxiliaire en info. 2	7	82,0	29 422	28 807	2,1*	25 787	24 347	5,6*
Magasinier 1	318	22,3	25 998	29 442	-13,2*	24 245	23 832	1,7*
Magasinier 2	913	20,1	30 210	38 993	-29,1	26 257	30 882	-17,6
Magasinier 3	38	23,2	37 141	43 443	-17,0	30 695	31 173	-1,6*
Op. de duplicateur 1	187	73,1	29 510	32 886	-11,4	24 437	26 351	-7,8*
Op. en informatique 1	50	90,1	30 015	32 103	-7,0	25 951	26 188	-0,9*
Op. en informatique 2	125	85,5	33 064	38 079	-15,2	27 120	30 357	-11,9
Op. en informatique 3	48	95,9	41 152	44 310	-7,7	33 201	37 209	-12,1
Personnel de bureau 1	2 334	63,5	26 441	31 747	-20,1	24 224	24 493	-1,1*
Personnel de bureau 2	7 034	76,3	29 705	34 628	-16,6	26 447	27 640	-4,5
Personnel de bureau 3	2 159	64,2	35 287	37 942	-7,5	30 373	32 219	-6,1
Dactylographe	187	94,4	25 947	31 738	-22,3	24 197	25 244	-4,3
Sténo-secrétaire 1	4 087	81,4	27 943	32 343	-15,7	24 159	25 389	-5,1
Sec. de direction 2	5 292	83,5	31 039	37 028	-19,3	28 889	28 964	-0,3*
Préposé aux télécom. 1	14	56,2	29 191	36 648	-25,5	27 223	29 231	-7,4
Préposé aux télécom. 2	137	100,0	33 928	41 212	-21,5	30 675	34 511	-12,5
Téléphoniste-récept.	330	72,3	25 399	30 949	-21,9	24 248	23 894	1,5*
Moyenne		66,5	29 877	34 921	-16,9	26 713	27 756	-3,9

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
32,7	58,1	86,4	93,6	Professionnels
87,5	71,7	96,3	94,9	Agent d'information 1
97,3	72,2	99,2	96,6	Agent d'information 2
...	69,6	...	92,1	Agent d'information 3
94,0	71,4	98,2	93,6	Agent de l'approvis. 1
51,8*	55,2*	91,1	86,8	Agent de l'approvis. 2
81,3	72,9	94,4	92,4	Agent de la gest. fin. 1
93,9	77,0	98,3	94,3	Agent de la gest. fin. 2
55,2	58,1	91,1*	91,5*	Agent de la gest. fin. 3
85,2	74,0	95,8	93,4	Analyste info./adm. 1
...	84,9	...	95,1	Analyste info./adm. 2
62,6*	57,1*	92,5	88,0	Analyste info./adm. 3
90,1	68,6	97,1	89,9	Ingénieur 1
95,8	85,3	98,8	96,0	Ingénieur 2
72,5	55,5	94,4	90,3	Ingénieur 3
88,9	71,4	96,7	93,9	Spécialiste sc. phys. 1
				Spécialiste sc. phys. 2
85,2	72,8	95,9	93,0	Moyenne
96,1	82,3	98,9	94,4	Techniciens
95,0	70,7	99,6	91,8	Tech. arts app. graph. 1
95,4	84,4	99,0	97,4	Tech. arts app. graph. 2
98,2	79,2	99,4	94,0	Technicien en doc.
98,9	66,8	99,7	93,9	Technicien de lab. 1
87,1	72,5	96,3	89,8	Technicien de lab. 2
97,7	91,5	99,8	97,9	Technicien en génie 1
75,3	65,1	92,6	89,6	Technicien en génie 2
92,7	75,2	98,4	94,6	Tech. program. en info. 1
				Tech. program. en info. 2
90,0	74,6	97,1	92,7	Moyenne
100,0	70,6	100,0	92,5	Employés de bureau
96,2	X	99,5	X	Auxiliaire en info. 1
95,9	112,0	99,7*	102,0*	Auxiliaire en info. 2
93,1*	91,2*	99,1*	97,8*	Magasinier 1
84,3*	84,0*	97,2*	96,3*	Magasinier 2
98,8	82,3	99,8	96,4	Magasinier 3
98,8	84,1	99,8	96,5	Op. de duplicateur 1
97,7	74,2	99,6	94,7	Op. en informatique 1
93,1	84,3	98,7	97,8	Op. en informatique 2
98,3	83,9	99,9	96,4	Op. en informatique 3
98,0	79,3	99,8	95,7	Personnel de bureau 1
88,3	77,9	98,4	96,8	Personnel de bureau 2
98,7	85,8	99,9	96,8	Personnel de bureau 3
98,6	88,7	99,8	97,6	Dactylographe
97,1	84,0	99,8	96,2	Sténo-secrétaire 1
100,0	92,1	100,0	98,1	Sec. de direction 2
95,8*	95,7*	99,6*	99,5*	Préposé aux télécom. 1
98,9	72,7	100,0	92,6	Préposé aux télécom. 2
				Téléphoniste-récept.
96,8	83,2	99,6	96,4	Moyenne

Annexe A-2

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé
[Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		Marché						
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 2	479	81,4	60 770	56 517	7,0	42 845	44 723	-4,4*
Agent d'information 3	45	57,7	65 326	76 567	-17,2	47 013	58 392	-24,2
Agent de l'approvis. 1	...	99,1	38 804	46 179	-19,0	31 663	31 308	1,1*
Agent de l'approvis. 2	19	92,6	58 299	57 807	0,8*	40 865	43 260	-5,9
Agent de la gest. fin. 1	51	33,0	38 804	42 799	-10,3	31 663	31 191	1,5*
Agent de la gest. fin. 2	758	71,0	58 299	58 055	0,4*	40 865	43 641	-6,8
Agent de la gest. fin. 3	115	54,8	62 380	73 090	-17,2	44 441	56 506	-27,1
Analyste info./adm. 1	108	54,5	40 861	49 670	-21,6	32 778	37 203	-13,5
Analyste info./adm. 2	2 954	82,8	60 534	61 135	-1,0*	43 149	44 659	-3,5
Analyste info./adm. 3	549	77,1	64 771	75 576	-16,7	47 035	57 384	-22,0
Ingénieur 1	36	77,1	40 359	49 444	-22,5	32 203	36 061	-12,0
Ingénieur 2	656	89,0	61 052	69 385	-13,6	43 071	47 686	-10,7
Ingénieur 3	170	93,5	65 326	83 971	-28,5	47 013	63 404	-34,9
Spécialiste sc. phys. 1	2	100,0	40 443	39 218	3,0*	32 299	31 492	2,5*
Spécialiste sc. phys. 2	383	91,9	61 014	64 828	-6,3	43 077	49 991	-16,1
Spécialiste sc. phys. 3	73	94,1	65 326	71 664	-9,7	47 013	51 476	-9,5*
Moyenne		81,4	60 274	63 303	-5,0	42 995	46 804	-8,9
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	98,5	39 589	47 424	-19,8	27 937	31 692	-13,4
Tech. arts app. graph. 2	31	93,5	43 941	59 755	-36,0	40 726	43 520	-6,9
Technicien en doc.	762	92,4	38 232	38 308	-0,2*	29 706	28 597	3,7*
Technicien de lab. 1	2 091	30,2	43 028	50 359	-17,0	29 568	37 835	-28,0
Technicien en génie 1	1 278	37,5	40 468	52 114	-28,8	28 911	34 796	-20,4
Technicien en génie 2	153	92,0	43 994	60 946	-38,5	40 975	49 820	-21,6
Tech. program. en info. 1	1 641	87,5	42 189	46 298	-9,7	29 599	32 812	-10,9
Tech. program. en info. 2	351	97,7	46 516	47 906	-3,0*	36 385	37 025	-1,8*
Moyenne		48,3	42 057	48 765	-15,9	30 261	35 849	-18,5
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	36,7	25 203	29 396	-16,6	24 208	22 872	5,5*
Auxiliaire en info. 2	7	76,9	29 422	27 579	6,3	25 787	22 402	13,1
Magasinier 1	318	21,4	25 998	28 698	-10,4*	24 245	23 474	3,2*
Magasinier 2	913	10,7	30 210	41 085	-36,0	26 257	33 457	-27,4
Op. de duplicateur 1	187	92,9	29 510	32 295	-9,4*	24 437	26 078	-6,7*
Op. en informatique 1	50	75,8	30 015	33 015	-10,0	25 951	22 306	14,0
Op. en informatique 2	125	82,3	33 064	38 447	-16,3	27 120	29 926	-10,3
Op. en informatique 3	48	87,0	41 152	48 314	-17,4	33 201	38 063	-14,6
Personnel de bureau 1	2 334	45,0	26 441	31 471	-19,0	24 224	24 185	0,2*
Personnel de bureau 2	7 034	58,7	29 705	36 483	-22,8	26 447	27 778	-5,0
Personnel de bureau 3	2 159	32,1	35 287	40 615	-15,1	30 373	31 293	-3,0*
Dactylographe	187	87,4	25 947	34 904	-34,5	24 197	26 220	-8,4
Sténo-secrétaire 1	4 087	65,7	27 943	33 943	-21,5	24 159	26 241	-8,6
Sec. de direction 2	5 292	71,1	31 039	39 855	-28,4	28 889	29 918	-3,6
Téléphoniste-récept.	330	66,4	25 399	31 672	-24,7	24 248	24 095	0,6*
Moyenne		47,5	29 853	36 736	-23,1	26 690	28 104	-5,3

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%	%	%	%	
87,5	67,6	96,3	91,1	Professionnels
97,3*	93,8*	99,2*	99,3*	Agent d'information 2
...	59,1	...	86,8	Agent d'information 3
94,0	73,6	98,2	92,7	Agent de l'approvis. 1
51,8*	59,0*	91,1*	90,0*	Agent de l'approvis. 2
81,3	71,2	94,4	92,2	Agent de la gest. fin. 1
93,9*	80,0*	98,3*	95,2*	Agent de la gest. fin. 2
55,2*	55,2*	91,1*	89,1*	Agent de la gest. fin. 3
85,2	74,9	95,8	91,9	Analyste info./adm. 1
...	78,8	...	94,5	Analyste info./adm. 2
62,6*	60,1*	92,5	88,3	Analyste info./adm. 3
90,1	63,1	97,1	87,8	Ingénieur 1
95,8	84,2	98,8	95,6	Ingénieur 2
72,5	X	94,4	X	Ingénieur 3
88,9	67,1	96,7	92,3	Spécialiste sc. phys. 1
93,2*	94,0*	98,1*	98,0*	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
85,2	72,1	95,9	91,6	Moyenne
				Techniciens
96,1	80,9	98,9	93,9	Tech. arts app. graph. 1
95,0	70,0	99,6	91,7	Tech. arts app. graph. 2
95,4	71,7	99,0	93,4	Tech. arts app. graph. 3
98,2	80,9	99,4	94,3	Technicien en doc.
87,1	70,8	96,3	88,6	Technicien de lab. 1
97,7*	102,2*	99,8*	100,1*	Technicien en génie 1
75,3	61,6	92,6	88,1	Technicien en génie 2
92,7	67,6	98,4	92,4	Tech. program. en info. 1
				Tech. program. en info. 2
90,0	74,2	97,1*	92,0*	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	65,3	100,0	91,1	Auxiliaire en info. 1
96,2	X	99,5	X	Auxiliaire en info. 2
95,9	116,0	99,7	102,9	Magasinier 1
93,1*	82,8*	99,1	95,6	Magasinier 2
98,8	78,4	99,8	95,6	Op. de duplicateur 1
98,8	71,8	99,8	91,3	Op. de duplicateur 2
97,7	68,5	99,6	92,9	Op. en informatique 1
93,1*	96,9*	98,7*	99,4*	Op. en informatique 2
98,3	80,7	99,9	95,5	Op. en informatique 3
98,0	66,2	99,8	91,8	Personnel de bureau 1
88,3	73,1	98,4	93,5	Personnel de bureau 2
98,7	75,0	99,9	93,7	Personnel de bureau 3
98,6	85,1	99,8	96,8	Dactylographe
97,1	75,6	99,8	93,4	Sténo-secrétaire 1
98,9	68,3	100,0	91,2	Sec. de direction 2
				Téléphoniste-récept.
96,8	75,2	99,6	93,9	Moyenne

Annexe A-3

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public »
[Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		Marché						
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 1	13	100,0	40 248	45 456	-12,9	32 164	37 924	-17,9
Agent d'information 2	479	99,4	60 770	58 182	4,3	42 845	45 383	-5,9
Agent d'information 3	45	92,3	65 326	69 690	-6,7	47 013	56 722	-20,7
Agent de l'approvis. 2	19	99,2	58 299	57 397	1,5*	40 865	46 302	-13,3
Agent de la gest. fin. 2	758	98,2	58 299	62 858	-7,8	40 865	41 491	-1,5*
Agent de la gest. fin. 3	115	78,5	62 380	71 807	-15,1	44 441	52 077	-17,2
Analyste info./adm. 1	108	100,0	40 861	45 959	-12,5	32 778	37 323	-13,9
Analyste info./adm. 2	2 954	99,1	60 534	58 936	2,6	43 149	44 004	-2,0*
Analyste info./adm. 3	549	95,3	64 771	66 957	-3,4	47 035	41 789	11,2
Ingénieur 2	656	99,6	61 052	69 574	-14,0	43 071	49 019	-13,8
Ingénieur 3	170	87,9	65 326	76 947	-17,8	47 013	57 901	-23,2
Spécialiste sc. phys. 2	383	100,0	61 014	64 154	-5,1	43 077	47 869	-11,1
Moyenne		97,4	60 274	61 993	-2,9	42 995	44 806	-4,2
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	96,3	39 589	42 307	-6,9	27 937	31 484	-12,7
Tech. arts app. graph. 2	31	100,0	43 941	51 971	-18,3	40 726	40 221	1,2*
Technicien en doc.	762	98,9	38 232	39 412	-3,1	29 706	31 256	-5,2
Technicien de lab. 1	2 091	98,2	43 028	41 403	3,8	29 568	30 258	-2,3
Technicien de lab. 2	378	100,0	45 409	48 975	-7,9	32 963	39 974	-21,3
Technicien en génie 1	1 278	76,1	40 468	46 066	-13,8	28 911	34 569	-19,6
Tech. program. en info. 1	1 641	97,8	42 189	42 149	0,1*	29 599	31 191	-5,4
Tech. program. en info. 2	351	100,0	46 516	48 868	-5,1	36 385	39 316	-8,1
Moyenne		94,4	42 057	43 414	-3,2	30 261	32 750	-8,2
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	95,9	25 203	29 448	-16,8	24 208	24 269	-0,3*
Auxiliaire en info. 2	7	100,0	29 422	32 169	-9,3	25 787	29 672	-15,1
Magasinier 1	318	28,5	25 998	33 654	-29,4	24 245	25 860	-6,7
Magasinier 2	913	39,0	30 210	37 733	-24,9	26 257	29 330	-11,7
Magasinier 3	38	38,6	37 141	44 111	-18,8	30 695	34 026	-10,9
Op. de duplicateur 1	187	42,8	29 510	35 301	-19,6	24 437	27 464	-12,4
Op. en informatique 1	50	100,0	30 015	31 627	-5,4	25 951	28 215	-8,7
Op. en informatique 2	125	92,3	33 064	37 193	-12,5	27 120	31 395	-15,8
Op. en informatique 3	48	100,0	41 152	42 355	-2,9	33 201	36 792	-10,8
Personnel de bureau 1	2 334	98,3	26 441	32 021	-21,1	24 224	24 802	-2,4
Personnel de bureau 2	7 034	95,7	29 705	33 242	-11,9	26 447	27 535	-4,1
Personnel de bureau 3	2 159	99,4	35 287	36 877	-4,5	30 373	32 588	-7,3
Dactylographe	187	99,1	25 947	29 565	-13,9	24 197	24 574	-1,6
Sténo-secrétaire 1	4 087	97,4	27 943	31 101	-11,3	24 159	24 727	-2,4
Sec. de direction 2	5 292	96,6	31 039	34 447	-11,0	28 889	28 092	2,8
Préposé aux télécom. 1	14	93,2	29 191	36 901	-26,4	27 223	29 547	-8,5
Préposé aux télécom. 2	137	100,0	33 928	41 212	-21,5	30 675	34 511	-12,5
Téléphoniste-récept.	330	96,7	25 399	28 531	-12,3	24 248	23 224	4,2
Moyenne		93,9	29 877	33 557	-12,3	26 713	27 440	-2,7

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%	%	%	%	
32,7	57,7	86,4	94,3	Professionnels
87,5	72,7	96,3*	95,9*	Agent d'information 1
97,3	69,6	99,2	96,3	Agent d'information 2
94,0	68,2	98,2	95,0	Agent d'information 3
81,3	74,7	94,4	92,5	Agent de l'approvis. 2
93,9	75,2	98,3	93,8	Agent de la gest. fin. 2
55,2	59,2	91,1	92,3	Agent de la gest. fin. 3
85,2	73,5	95,8	94,0	Analyste info./adm. 1
...	87,8	...	95,4	Analyste info./adm. 2
90,1	79,8	97,1	94,1	Analyste info./adm. 3
95,8	90,4	98,8	97,8	Ingénieur 2
88,9	72,2	96,7	94,2	Ingénieur 3
				Spécialiste sc. phys. 2
85,2	74,2	95,9	94,0	Moyenne
96,1	92,2	98,9	97,9	Techniciens
95,0	81,0	99,6	93,1	Tech. arts app. graph. 1
95,4	85,0	99,0	97,6	Tech. arts app. graph. 2
98,2	75,9	99,4	93,5	Technicien en doc.
98,9	66,5	99,7	93,9	Technicien de lab. 1
87,1	79,3	96,3	94,4	Technicien de lab. 2
75,3*	71,7*	92,6*	92,4*	Technicien en génie 1
92,7	80,3	98,4	96,1	Tech. program. en info. 1
				Tech. program. en info. 2
90,0	77,0	97,1	94,2	Moyenne
100,0	93,3	100,0	98,7	Employés de bureau
96,2	66,6	99,5	97,4	Auxiliaire en info. 1
95,9	86,4	99,7	96,5	Auxiliaire en info. 2
93,1	97,4	99,1*	99,5*	Magasinier 1
84,3*	85,0*	97,2*	96,8*	Magasinier 2
98,8	96,9	99,8	99,2	Magasinier 3
98,8	90,6	99,8	99,3	Op. de duplicateur 1
97,7	88,0	99,6	98,9	Op. en informatique 1
93,1	77,8	98,7	97,0	Op. en informatique 2
98,3	88,0	99,9	97,5	Op. en informatique 3
98,0	89,1	99,8	98,7	Personnel de bureau 1
88,3	79,7	98,4	98,0	Personnel de bureau 2
98,7	93,7	99,9	99,0	Personnel de bureau 3
98,6	91,6	99,8	98,2	Dactylographe
97,1	91,9	99,8	98,8	Sténo-secrétaire 1
100,0	93,1	100,0	98,4	Sec. de direction 2
95,8*	95,7*	99,6*	99,5*	Préposé aux télécom. 1
98,9	90,6	100,0	98,1	Préposé aux télécom. 2
				Téléphoniste-récept.
96,8	89,6	99,6	98,5	Moyenne

Annexe A-4

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 1	13	100,0	40 248	50 936	-26,6	32 164	33 046	-2,7*
Agent d'information 2	479	95,1	60 770	61 600	-1,4	42 845	41 013	4,3
Agent de l'approvis. 2	19	77,1	58 299	52 254	10,4	40 865	40 221	1,6*
Agent de la gest. fin. 2	758	88,1	58 299	65 590	-12,5	40 865	41 546	-1,7
Agent de la gest. fin. 3	115	88,9	62 380	74 050	-18,7	44 441	61 673	-38,8
Analyste info./adm. 2	2 954	88,8	60 534	61 164	-1,0*	43 149	40 126	7,0
Analyste info./adm. 3	549	100,0	64 771	61 491	5,1*	47 035	46 617	0,9*
Ingénieur 2	656	96,0	61 052	68 901	-12,9	43 071	44 933	-4,3
Ingénieur 3	170	94,3	65 326	70 688	-8,2	47 013	57 701	-22,7
Moyenne		91,4	60 577	63 466	-4,8	43 139	42 594	1,3*
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	100,0	39 589	42 395	-7,1	27 937	32 194	-15,2
Technicien en doc.	762	95,2	38 232	39 938	-4,5	29 706	30 368	-2,2*
Technicien de lab. 1	2 091	83,9	43 028	44 307	-3,0	29 568	33 020	-11,7
Technicien en génie 1	1 278	85,5	40 468	47 345	-17,0	28 911	35 701	-23,5
Technicien en génie 2	153	100,0	43 994	51 365	-16,8	40 975	38 046	7,1
Tech. program. en info. 1	1 641	94,2	42 189	46 065	-9,2	29 599	35 735	-20,7
Moyenne		90,9	41 853	45 406	-8,5	30 053	34 271	-14,0
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	89,7	25 203	31 108	-23,4	24 208	23 103	4,6
Magasinier 1	318	52,5	25 998	39 027	-50,1	24 245	30 442	-25,6
Magasinier 2	913	75,9	30 210	40 683	-34,7	26 257	30 606	-16,6
Op. de duplicateur 1	187	100,0	29 510	35 755	-21,2	24 437	27 435	-12,3
Op. en informatique 2	125	94,7	33 064	41 584	-25,8	27 120	32 968	-21,6
Personnel de bureau 1	2 334	93,8	26 441	30 182	-14,1	24 224	23 153	4,4
Personnel de bureau 2	7 034	84,0	29 705	34 741	-17,0	26 447	25 525	3,5
Personnel de bureau 3	2 159	87,2	35 287	40 778	-15,6	30 373	28 800	5,2
Dactylographe	187	100,0	25 947	30 138	-16,1	24 197	23 914	1,2*
Sténo-secrétaire 1	4 087	93,6	27 943	32 639	-16,8	24 159	24 668	-2,1*
Sec. de direction 2	5 292	90,9	31 039	36 230	-16,7	28 889	27 086	6,2
Préposé aux télécom. 1	14	92,6	29 191	37 589	-28,8	27 223	29 851	-9,7
Préposé aux télécom. 2	137	100,0	33 928	42 225	-24,5	30 675	35 142	-14,6
Téléphoniste-récept.	330	94,7	25 399	29 577	-16,5	24 248	22 719	6,3
Moyenne		88,6	29 877	35 144	-17,6	26 714	26 145	2,1

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%	%	%	%	
32,7	72,3	86,4*	87,9*	Professionnels
87,5*	88,2*	96,3*	96,2*	Agent d'information 1
94,0	78,0	98,2	95,6	Agent d'information 2
81,3	91,3	94,4	97,3	Agent de l'approvis. 2
93,9*	92,9*	98,3*	98,9*	Agent de la gest. fin. 2
85,2	91,9	95,8	97,2	Agent de la gest. fin. 3
...	93,7	...	98,3	Analyste info./adm. 2
90,1	95,0	97,1	98,5	Analyste info./adm. 3
95,8	86,0	98,8*	97,7*	Ingénieur 2
				Ingénieur 3
85,9	91,8	96,0	97,5	Moyenne
				Techniciens
96,1	88,8	98,9	97,3	Tech. arts app. graph. 1
95,4*	94,1*	99,0*	98,7*	Technicien en doc.
98,2	96,1	99,4	99,0	Technicien de lab. 1
87,1	96,1	96,3	99,1	Technicien en génie 1
97,7	86,7	99,8	95,6	Technicien en génie 2
75,3	87,2	92,6	96,9	Tech. program. en info. 1
89,5	92,5	97,0	98,1	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	94,3	100,0	98,8	Auxiliaire en info. 1
95,9	100,0	99,7	100,0	Magasinier 1
93,1	100,0	99,1	100,0	Magasinier 2
98,8	97,2	99,8	99,3	Op. de duplicateur 1
97,7	100,0	99,6	100,0	Op. en informatique 2
98,3	90,7	99,9	97,9	Personnel de bureau 1
98,0	97,1	99,8	99,2	Personnel de bureau 2
88,3	95,6	98,4*	98,7*	Personnel de bureau 3
98,7*	95,5*	99,9	99,2	Dactylographe
98,6	94,7	99,8	98,9	Sténo-secrétaire 1
97,1	96,2	99,8	99,0	Sec. de direction 2
100,0	92,5	100,0	98,2	Préposé aux télécom. 1
95,8*	95,3*	99,6*	99,5*	Préposé aux télécom. 2
98,9	91,7	100,0	97,8	Téléphoniste-récept.
96,8	95,8	99,6	98,9	Moyenne

Annexe A-5

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques »
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	
Professionnels								
Agent d'information 2	479	100,0	60 770	62 249	-2,4*	42 845	41 961	2,1*
Agent d'information 3	45	80,4	65 326	73 885	-13,1	47 013	46 491	1,1*
Agent de l'approvis. 2	19	100,0	58 299	62 897	-7,9	40 865	40 215	1,6
Agent de la gest. fin. 3	115	59,1	62 380	74 611	-19,6	44 441	46 910	-5,6
Analyste info./adm. 1	108	100,0	40 861	48 910	-19,7	32 778	33 508	-2,2*
Analyste info./adm. 2	2 954	100,0	60 534	59 099	2,4	43 149	37 781	12,4
Ingénieur 3	170	81,2	65 326	78 419	-20,0	47 013	54 908	-16,8
Moyenne		95,4	60 274	63 190	-4,8	42 995	40 838	5,0
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	94,0	39 589	43 999	-11,1	27 937	33 815	-21,0
Technicien en doc.	762	100,0	38 232	37 541	1,8*	29 706	31 539	-6,2
Technicien en génie 1	1 278	56,2	40 468	44 068	-8,9	28 911	31 215	-8,0
Tech. program. en info. 1	1 641	97,3	42 189	43 669	-3,5	29 599	31 989	-8,1
Tech. program. en info. 2	351	100,0	46 516	47 662	-2,5*	36 385	38 440	-5,6
Moyenne		91,8	42 057	43 386	-3,2*	30 261	32 177	-6,3
Employés de bureau								
Magasinier 2	913	59,2	30 210	34 906	-15,5	26 257	28 048	-6,8
Magasinier 3	38	100,0	37 141	44 768	-20,5	30 695	35 379	-15,3
Op. en informatique 2	125	94,9	33 064	36 465	-10,3	27 120	29 959	-10,5
Op. en informatique 3	48	100,0	41 152	44 874	-9,0	33 201	35 880	-8,1
Personnel de bureau 2	7 034	98,8	29 705	34 686	-16,8	26 447	28 024	-6,0
Personnel de bureau 3	2 159	100,0	35 287	39 235	-11,2	30 373	30 657	-0,9
Sténo-secrétaire 1	4 087	100,0	27 943	32 558	-16,5	24 159	25 788	-6,7
Sec. de direction 2	5 292	96,9	31 039	35 467	-14,3	28 889	29 136	-0,9
Téléphoniste-récept.	330	100,0	25 399	27 480	-8,2	24 248	24 265	-0,1*
Moyenne		95,4	29 877	34 563	-15,7	26 714	27 689	-3,7

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
87,5	80,1	96,3	94,1	Professionnels
97,3	83,0	99,2	94,5	Agent d'information 2
94,0	75,3	98,2	91,7	Agent d'information 3
93,9	83,5	98,3	93,9	Agent de l'approvis. 2
55,2	93,1	91,1	97,0	Agent de la gest. fin. 3
85,2	79,9	95,8	92,5	Analyste info./adm. 1
95,8	92,1	98,8	97,7	Analyste info./adm. 2
				Ingénieur 3
85,2	81,0	95,9	93,2	Moyenne
				Techniciens
96,1	97,9	98,9	99,4	Tech. arts app. graph. 1
95,4	84,9	99,0*	97,5*	Technicien en doc.
87,1	63,5	96,3	88,7	Technicien en génie 1
75,3*	66,7*	92,6*	91,0*	Tech. program. en info. 1
92,7	73,4	98,4	95,0	Tech. program. en info. 2
90,0	68,2	97,1	91,2	Moyenne
				Employés de bureau
93,1*	89,9*	99,1*	97,7*	Magasinier 2
84,3*	77,0*	97,2*	95,1*	Magasinier 3
97,7*	93,5*	99,6	98,6	Op. en informatique 2
93,1	X	98,7	X	Op. en informatique 3
98,0	92,5	99,8	98,5	Personnel de bureau 2
88,3	83,2	98,4	96,4	Personnel de bureau 3
98,6	83,2	99,8	97,1	Sténo-secrétaire 1
97,1	88,4	99,8	98,1	Sec. de direction 2
98,9*	85,5*	100,0*	98,6*	Téléphoniste-récept.
96,8	88,1	99,6	97,7	Moyenne

Annexe A-6

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	\$	%
Professionnels								
Agent d'information 2	479	100,0	60 770	58 084	4,4	42 845	38 141	11,0
Agent de l'approvis. 2	19	100,0	58 299	58 601	-0,5	40 865	38 301	6,3
Agent de la gest. fin. 2	758	98,1	58 299	58 452	-0,3*	40 865	39 509	3,3
Analyste info./adm. 2	2 954	100,0	60 534	59 612	1,5	43 149	39 527	8,4
Analyste info./adm. 3	549	100,0	64 771	68 376	-5,6	47 035	47 145	-0,2*
Ingénieur 2	656	100,0	61 052	61 008	0,1*	43 071	39 106	9,2
Spécialiste sc. phys. 2	383	100,0	61 014	61 836	-1,3	43 077	39 663	7,9
Moyenne		99,6	60 537	60 632	-0,2*	43 120	40 362	6,4
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	96,9	39 589	40 489	-2,3	27 937	28 684	-2,7
Technicien en doc.	762	100,0	38 232	37 824	1,1	29 706	27 785	6,5
Technicien de lab. 1	2 091	100,0	43 028	41 371	3,8	29 568	30 055	-1,6
Technicien de lab. 2	378	100,0	45 409	46 367	-2,1	32 963	41 526	-26,0
Technicien en génie 1	1 278	97,0	40 468	41 653	-2,9	28 911	30 502	-5,5
Technicien en génie 2	153	100,0	43 994	46 236	-5,1	40 975	42 439	-3,6
Tech. program. en info. 1	1 641	99,5	42 189	41 940	0,6	29 599	29 995	-1,3
Tech. program. en info. 2	351	100,0	46 516	47 735	-2,6	36 385	41 762	-14,8
Moyenne		99,4	42 057	41 864	0,5	30 261	31 370	-3,7
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	100,0	25 203	28 484	-13,0	24 208	25 424	-5,0
Magasinier 2	913	97,6	30 210	32 309	-6,9	26 257	27 032	-3,0
Op. de duplicateur 1	187	26,5	29 510	34 722	-17,7	24 437	28 096	-15,0
Op. en informatique 2	125	80,8	33 064	33 189	-0,4*	27 120	27 274	-0,6*
Personnel de bureau 1	2 334	96,6	26 441	27 944	-5,7	24 224	24 053	0,7*
Personnel de bureau 2	7 034	99,9	29 705	30 746	-3,5	26 447	25 278	4,4
Personnel de bureau 3	2 159	100,0	35 287	35 627	-1,0	30 373	26 826	11,7
Sténo-secrétaire 1	4 087	100,0	27 943	28 508	-2,0	24 159	24 126	0,1*
Sec. de direction 2	5 292	99,2	31 039	32 114	-3,5	28 889	25 735	10,9
Préposé aux télécom. 1	14	100,0	29 191	28 188	3,4	27 223	23 815	12,5
Téléphoniste-récept.	330	100,0	25 399	26 446	-4,1	24 248	23 934	1,3
Moyenne		97,6	29 853	30 893	-3,5	26 692	25 300	5,2

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%	%	%	%	
87,5	82,8	96,3	94,2	Professionnels
94,0	96,8	98,2	99,0	Agent d'information 2
81,3	71,2	94,4	91,2	Agent de l'approvis. 2
85,2	79,9	95,8	93,5	Agent de la gest. fin. 2
...	75,3	...	92,5	Analyste info./adm. 2
90,1	85,9	97,1	95,2	Analyste info./adm. 3
88,9	90,7	96,7*	96,7*	Ingénieur 2
				Spécialiste sc. phys. 2
85,6	79,9	95,9	93,6	Moyenne
				Techniciens
96,1	87,5	98,9	96,3	Tech. arts app. graph. 1
95,4	94,5	99,0	98,5	Technicien en doc.
98,2	80,7	99,4	94,4	Technicien de lab. 1
98,9	92,8	99,7	99,2	Technicien de lab. 2
87,1*	87,4*	96,3*	96,6*	Technicien en génie 1
97,7*	98,1*	99,8	99,6	Technicien en génie 2
75,3	69,0	92,6	91,0	Tech. program. en info. 1
92,7	88,8	98,4*	98,4*	Tech. program. en info. 2
90,0	82,4	97,1	95,1	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	95,5	100,0	99,3	Auxiliaire en info. 1
93,1	96,8	99,1	99,6	Magasinier 2
98,8	100,0	99,8	100,0	Op. de duplicateur 1
97,7	94,2	99,6	99,1	Op. en informatique 2
98,3	92,3	99,9	98,5	Personnel de bureau 1
98,0	96,0	99,8	99,2	Personnel de bureau 2
88,3	84,7	98,4	96,1	Personnel de bureau 3
98,6	92,8	99,8	98,2	Sténo-secrétaire 1
97,1	96,4	99,8	99,1	Sec. de direction 2
100,0	X	100,0	X	Préposé aux télécom. 1
98,9	90,2	100,0	98,5	Téléphoniste-récept.
96,8	94,1	99,6	98,6	Moyenne

Annexe A-7

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	\$	%
Professionnels								
Agent d'information 1	13	100,0	40 248	42 548	-5,7	32 164	39 224	-21,9
Agent d'information 2	479	100,0	60 770	54 530	10,3	42 845	50 615	-18,1
Agent d'information 3	45	100,0	65 326	67 389	-3,2	47 013	62 440	-32,8
Agent de l'approvis. 1	...	100,0	38 804	41 860	-7,9	31 663	35 633	-12,5
Agent de l'approvis. 2	19	100,0	58 299	55 613	4,6	40 865	49 036	-20,0
Agent de la gest. fin. 1	51	100,0	38 804	51 067	-31,6	31 663	37 140	-17,3
Agent de la gest. fin. 2	758	100,0	58 299	60 163	-3,2	40 865	45 460	-11,2
Agent de la gest. fin. 3	115	100,0	62 380	69 514	-11,4	44 441	54 797	-23,3
Analyste info./adm. 1	108	100,0	40 861	45 931	-12,4	32 778	37 416	-14,2
Analyste info./adm. 2	2 954	100,0	60 534	58 436	3,5	43 149	48 147	-11,6
Analyste info./adm. 3	549	100,0	64 771	67 279	-3,9	47 035	59 400	-26,3
Ingénieur 1	36	100,0	40 359	45 338	-12,3	32 203	38 745	-20,3
Ingénieur 2	656	100,0	61 052	64 138	-5,1	43 071	52 863	-22,7
Ingénieur 3	170	100,0	65 326	75 877	-16,2	47 013	63 059	-34,1
Spécialiste sc. phys. 1	2	100,0	40 443	42 824	-5,9	32 299	30 676	5,0
Spécialiste sc. phys. 2	383	100,0	61 014	60 977	0,1	43 077	50 356	-16,9
Spécialiste sc. phys. 3	73	100,0	65 326	73 864	-13,1	47 013	61 417	-30,6
Moyenne		100,0	60 274	60 326	-0,1	42 995	49 990	-16,3
Techniciens								
Technicien en doc.	762	100,0	38 232	41 408	-8,3	29 706	36 424	-22,6
Technicien de lab. 1	2 091	100,0	43 028	37 865	12,0	29 568	31 123	-5,3
Technicien de lab. 2	378	100,0	45 409	45 816	-0,9	32 963	37 659	-14,2
Technicien en génie 1	1 278	100,0	40 468	50 398	-24,5	28 911	41 424	-43,3
Technicien en génie 2	153	100,0	43 994	55 439	-26,0	40 975	45 565	-11,2
Tech. program. en info. 1	1 641	100,0	42 189	35 886	14,9	29 599	27 114	8,4
Moyenne		100,0	41 877	41 229	1,5	29 941	33 556	-12,1
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	100,0	25 203	28 863	-14,5	24 208	25 045	-3,5
Auxiliaire en info. 2	7	100,0	29 422	32 169	-9,3	25 787	29 672	-15,1
Op. en informatique 1	50	100,0	30 015	31 274	-4,2	25 951	29 493	-13,6
Op. en informatique 2	125	100,0	33 064	37 395	-13,1	27 120	35 250	-30,0
Op. en informatique 3	48	100,0	41 152	41 614	-1,1	33 201	39 214	-18,1
Personnel de bureau 1	2 334	100,0	26 441	28 507	-7,8	24 224	26 675	-10,1
Personnel de bureau 2	7 034	100,0	29 705	32 637	-9,9	26 447	30 257	-14,4
Personnel de bureau 3	2 159	100,0	35 287	36 185	-2,5	30 373	33 523	-10,4
Dactylographe	187	100,0	25 947	30 650	-18,1	24 197	28 348	-17,2
Sténo-secrétaire 1	4 087	100,0	27 943	32 324	-15,7	24 159	24 825	-2,8
Sec. de direction 2	5 292	100,0	31 039	35 209	-13,4	28 889	32 487	-12,5
Moyenne		94,0	29 936	33 183	-10,8	26 784	29 751	-11,1

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%	%	%	%	
				Professionnels
32,7	55,8	86,4	96,8	Agent d'information 1
87,5	62,3	96,3	97,3	Agent d'information 2
97,3	62,4	99,2	97,2	Agent d'information 3
...	76,1	...	96,1	Agent de l'approvis. 1
94,0	64,6	98,2	95,8	Agent de l'approvis. 2
51,8	38,7	91,1	83,3	Agent de la gest. fin. 1
81,3	55,0	94,4	89,1	Agent de la gest. fin. 2
93,9	69,2	98,3	93,5	Agent de la gest. fin. 3
55,2	58,7	91,1	92,3	Analyste info./adm. 1
85,2	67,6	95,8	94,4	Analyste info./adm. 2
...	80,0	...	97,7	Analyste info./adm. 3
62,6	32,1	92,5	90,1	Ingénieur 1
90,1	82,2	97,1	96,7	Ingénieur 2
95,8	88,9	98,8	98,1	Ingénieur 3
72,5	58,5	94,4	91,2	Spécialiste sc. phys. 1
88,9	58,4	96,7	92,7	Spécialiste sc. phys. 2
93,2	73,3	98,1	95,7	Spécialiste sc. phys. 3
85,2	66,6	95,9	94,0	Moyenne
				Techniciens
95,4	67,2	99,0	95,9	Technicien en doc.
98,2	8,5	99,4	83,7	Technicien de lab. 1
98,9	52,8	99,7	91,6	Technicien de lab. 2
87,1	78,0	96,3	96,1	Technicien en génie 1
97,7	86,7	99,8	97,6	Technicien en génie 2
75,3	68,1	92,6	92,2	Tech. program. en info. 1
89,7	49,8	97,0	90,7	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	90,0	100,0	98,7	Auxiliaire en info. 1
96,2	66,6	99,5	97,4	Auxiliaire en info. 2
98,8	83,9	99,8	99,1	Op. en informatique 1
97,7	65,6	99,6	98,0	Op. en informatique 2
93,1	80,8	98,7	98,9	Op. en informatique 3
98,3	83,5	99,9	98,9	Personnel de bureau 1
98,0	76,3	99,8	98,3	Personnel de bureau 2
88,3	78,0	98,4*	98,4*	Personnel de bureau 3
98,7	82,5	99,9	98,8	Dactylographe
98,6	74,2	99,8	94,0	Sténo-secrétaire 1
97,1	83,0	99,8	98,7	Sec. de direction 2
96,9	78,5	99,6	97,6	Moyenne

Annexe A-8

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués

[Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		Marché						
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 1	13	100,0	40 248	43 673	-8,5	32 164	39 004	-21,3
Agent d'information 2	479	99,2	60 770	56 566	6,9	42 845	47 244	-10,3
Agent d'information 3	45	100,0	65 326	67 307	-3,0	47 013	61 599	-31,0
Agent de l'approvis. 1	...	100,0	38 804	41 925	-8,0	31 663	35 630	-12,5
Agent de l'approvis. 2	19	100,0	58 299	55 298	5,1	40 865	47 637	-16,6
Agent de la gest. fin. 1	51	100,0	38 804	50 836	-31,0	31 663	37 294	-17,8
Agent de la gest. fin. 2	758	98,1	58 299	60 138	-3,2	40 865	43 031	-5,3
Agent de la gest. fin. 3	115	99,6	62 380	69 729	-11,8	44 441	55 043	-23,9
Analyste info./adm. 2	2 954	99,1	60 534	59 152	2,3	43 149	46 098	-6,8
Analyste info./adm. 3	549	100,0	64 771	67 907	-4,8	47 035	50 035	-6,4
Ingénieur 2	656	99,8	61 052	70 495	-15,5	43 071	48 892	-13,5
Ingénieur 3	170	93,3	65 326	85 462	-30,8	47 013	63 181	-34,4
Spécialiste sc. phys. 2	383	100,0	61 014	64 255	-5,3	43 077	48 435	-12,4
Moyenne		98,8	60 274	62 001	-2,9	42 995	47 143	-9,6
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	99,2	39 589	47 430	-19,8	27 937	32 225	-15,3
Tech. arts app. graph. 2	31	89,2	43 941	58 812	-33,8	40 726	40 787	-0,1*
Technicien en doc.	762	98,9	38 232	39 441	-3,2	29 706	31 303	-5,4
Technicien de lab. 1	2 091	33,3	43 028	44 293	-2,9*	29 568	34 521	-16,8
Technicien de lab. 2	378	94,9	45 409	49 031	-8,0	32 963	40 062	-21,5
Technicien en génie 1	1 278	29,4	40 468	49 535	-22,4	28 911	35 316	-22,2
Tech. program. en info. 1	1 641	96,2	42 189	42 699	-1,2*	29 599	32 260	-9,0
Tech. program. en info. 2	351	100,0	46 516	48 727	-4,8	36 385	38 814	-6,7
Moyenne		54,5	42 057	45 249	-7,6	30 261	34 460	-13,9
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	66,3	25 203	31 110	-23,4	24 208	25 824	-6,7*
Auxiliaire en info. 2	7	54,9	29 422	32 169	-9,3	25 787	29 672	-15,1
Magasinier 1	318	9,8	25 998	36 256	-39,5	24 245	29 861	-23,2
Magasinier 2	913	21,2	30 210	39 078	-29,4	26 257	31 094	-18,4
Magasinier 3	38	28,1	37 141	43 443	-17,0	30 695	31 173	-1,6*
Op. de duplicateur 1	187	63,1	29 510	37 515	-27,1	24 437	29 905	-22,4
Op. en informatique 1	50	100,0	30 015	32 051	-6,8	25 951	26 218	-1,0*
Op. en informatique 2	125	89,9	33 064	37 818	-14,4	27 120	30 669	-13,1
Op. en informatique 3	48	100,0	41 152	44 344	-7,8	33 201	37 345	-12,5
Personnel de bureau 1	2 334	94,1	26 441	32 909	-24,5	24 224	25 485	-5,2
Personnel de bureau 2	7 034	83,7	29 705	34 689	-16,8	26 447	27 985	-5,8
Personnel de bureau 3	2 159	92,8	35 287	37 838	-7,2	30 373	32 665	-7,5
Dactylographe	187	92,6	25 947	31 236	-20,4	24 197	25 602	-5,8
Sténo-secrétaire 1	4 087	96,5	27 943	32 337	-15,7	24 159	25 579	-5,9
Sec. de direction 2	5 292	89,8	31 039	34 542	-11,3	28 889	27 838	3,6
Préposé aux télécom. 1	14	55,8	29 191	36 826	-26,2	27 223	29 414	-8,0
Préposé aux télécom. 2	137	100,0	33 928	41 212	-21,5	30 675	34 511	-12,5
Téléphoniste-récept.	330	74,1	25 399	31 536	-24,2	24 248	25 009	-3,1
Moyenne		77,9	29 877	34 578	-15,7	26 713	27 896	-4,4

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
32,7	57,5	86,4	96,1	Agent d'information 1
87,5	68,4	96,3*	96,1*	Agent d'information 2
97,3	61,1	99,2	96,9	Agent d'information 3
...	76,4	...	96,1	Agent de l'approvis. 1
94,0	67,0	98,2	95,6	Agent de l'approvis. 2
51,8	41,7	91,1	84,2	Agent de la gest. fin. 1
81,3	69,5	94,4	92,0	Agent de la gest. fin. 2
93,9	70,5	98,3	93,7	Agent de la gest. fin. 3
85,2	72,6	95,8	94,6	Analyste info./adm. 2
...	88,8	...	95,9	Analyste info./adm. 3
90,1	76,9	97,1	92,8	Ingénieur 2
95,8	84,1	98,8	95,9	Ingénieur 3
88,9	71,8	96,7	94,3	Spécialiste sc. phys. 2
85,2	71,9	95,9	94,1	Moyenne
Techniciens				
96,1*	93,8*	98,9*	98,2*	Tech. arts app. graph. 1
95,0*	80,2*	99,6	92,5	Tech. arts app. graph. 2
95,4	84,7	99,0	97,6	Technicien en doc.
98,2	81,9	99,4	95,7	Technicien de lab. 1
98,9	66,8	99,7	93,9	Technicien de lab. 2
87,1	76,0	96,3	91,0	Technicien en génie 1
75,3	68,0	92,6*	92,4*	Tech. program. en info. 1
92,7	77,5	98,4	95,2	Tech. program. en info. 2
90,0	77,3	97,1	94,2	Moyenne
Employés de bureau				
100,0*	99,2*	100,0*	99,4*	Auxiliaire en info. 1
96,2	66,6	99,5	97,4	Auxiliaire en info. 2
95,9	88,2	99,7	97,2	Magasinier 1
93,1*	92,8*	99,1*	98,2*	Magasinier 2
84,3*	84,0*	97,2*	96,3*	Magasinier 3
98,8	89,5	99,8	97,7	Op. de duplicateur 1
98,8	83,2	99,8	96,3	Op. en informatique 1
97,7	84,8	99,6	97,0	Op. en informatique 2
93,1	84,4	98,7*	97,9*	Op. en informatique 3
98,3	87,7	99,9	97,4	Personnel de bureau 1
98,0	83,9	99,8	97,0	Personnel de bureau 2
88,3	77,9	98,4*	97,0*	Personnel de bureau 3
98,7	95,6	99,9	99,4	Dactylographe
98,6	91,3	99,8	98,2	Sténo-secrétaire 1
97,1	91,4	99,8	98,6	Sec. de direction 2
100,0	93,2	100,0	98,4	Préposé aux télécom. 1
95,8*	95,7*	99,6*	99,5*	Préposé aux télécom. 2
98,9	72,4	100,0	94,0	Téléphoniste-récept.
96,8	87,2	99,6	97,7	Moyenne

Annexe A-9

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués

[Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	\$	%
Professionnels								
Agent d'information 1	13	100,0	40 248	53 628	-33,2	32 164	31 829	1,0*
Agent d'information 2	479	90,2	60 770	59 609	1,9*	42 845	42 454	0,9*
Agent d'information 3	45	73,7	65 326	74 571	-14,2	47 013	50 659	-7,8
Agent de l'approvis. 1	...	99,2	38 804	48 024	-23,8	31 663	31 479	0,6*
Agent de l'approvis. 2	19	92,7	58 299	58 811	-0,9*	40 865	42 849	-4,9
Agent de la gest. fin. 1	51	46,9	38 804	49 844	-28,5	31 663	31 514	0,5*
Agent de la gest. fin. 2	758	77,3	58 299	60 331	-3,5	40 865	42 498	-4,0
Agent de la gest. fin. 3	115	56,9	62 380	73 852	-18,4	44 441	52 983	-19,2
Analyste info./adm. 1	108	59,1	40 861	48 802	-19,4	32 778	37 180	-13,4
Analyste info./adm. 2	2 954	87,4	60 534	60 203	0,5*	43 149	42 102	2,4*
Analyste info./adm. 3	549	87,8	64 771	69 873	-7,9	47 035	46 412	1,3*
Ingénieur 1	36	74,0	40 359	49 051	-21,5	32 203	35 076	-8,9
Ingénieur 2	656	88,4	61 052	68 798	-12,7	43 071	47 685	-10,7
Ingénieur 3	170	92,0	65 326	81 334	-24,5	47 013	62 032	-31,9
Spécialiste sc. phys. 1	2	100,0	40 443	41 168	-1,8*	32 299	31 211	3,4*
Spécialiste sc. phys. 2	383	94,0	61 014	64 295	-5,4	43 077	47 372	-10,0
Spécialiste sc. phys. 3	73	98,5	65 326	66 891	-2,4	47 013	42 422	9,8
Moyenne		82,7	60 274	62 720	-4,1	42 995	43 970	-2,3*
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	96,2	39 589	45 026	-13,7*	27 937	30 158	-8,0*
Tech. arts app. graph. 2	31	100,0	43 941	59 691	-35,8	40 726	46 160	-13,3
Technicien en doc.	762	94,9	38 232	38 281	-0,1*	29 706	28 853	2,9
Technicien de lab. 1	2 091	64,2	43 028	52 506	-22,0	29 568	36 283	-22,7
Technicien en génie 1	1 278	80,8	40 468	52 520	-29,8	28 911	34 077	-17,9
Technicien en génie 2	153	89,5	43 994	62 739	-42,6	40 975	50 705	-23,7
Tech. program. en info. 1	1 641	85,9	42 189	47 231	-12,0	29 599	32 321	-9,2
Tech. program. en info. 2	351	98,1	46 516	48 252	-3,7*	36 385	38 022	-4,5*
Moyenne		82,8	42 057	49 346	-17,3	30 261	34 637	-14,5
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	35,6	25 203	28 533	-13,2	24 208	21 807	9,9
Auxiliaire en info. 2	7	100,0	29 422	27 579	6,3	25 787	22 402	13,1
Magasinier 1	318	63,9	25 998	25 587	1,6*	24 245	20 421	15,8
Magasinier 2	913	11,5	30 210	38 038	-25,9	26 257	28 495	-8,5
Op. de duplicateur 1	187	90,4	29 510	27 708	6,1*	24 437	22 375	8,4
Op. en informatique 2	125	77,6	33 064	38 592	-16,7	27 120	29 743	-9,7
Personnel de bureau 1	2 334	31,3	26 441	28 111	-6,3	24 224	21 410	11,6
Personnel de bureau 2	7 034	56,5	29 705	34 410	-15,8	26 447	26 420	0,1*
Personnel de bureau 3	2 159	24,3	35 287	38 436	-8,9	30 373	30 085	0,9*
Dactylographe	187	100,0	25 947	33 168	-27,8	24 197	24 223	-0,1*
Sténo-secrétaire 1	4 087	57,7	27 943	32 357	-15,8	24 159	24 957	-3,3*
Sec. de direction 2	5 292	75,8	31 039	40 102	-29,2	28 889	30 355	-5,1
Téléphoniste-récept.	330	69,7	25 399	29 925	-17,8	24 248	21 949	9,5
Moyenne		47,5	29 841	35 107	-17,6	26 683	26 881	-0,7*

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%	%	%	%	
				Professionnels
32,7	60,6	86,4*	83,7*	Agent d'information 1
87,5	76,9	96,3	93,1	Agent d'information 2
97,3	87,7	99,2	96,2	Agent d'information 3
...	61,4	...	87,3	Agent de l'approvis. 1
94,0	73,9	98,2	92,5	Agent de l'approvis. 2
51,8	62,1	91,1	88,1	Agent de la gest. fin. 1
81,3	74,2	94,4	92,5	Agent de la gest. fin. 2
93,9	81,2	98,3	94,7	Agent de la gest. fin. 3
55,2*	60,1*	91,1*	90,6*	Analyste info./adm. 1
85,2	75,6	95,8	91,8	Analyste info./adm. 2
...	84,5	...	95,1	Analyste info./adm. 3
62,6*	57,7*	92,5	87,4	Ingénieur 1
90,1	63,8	97,1	88,2	Ingénieur 2
95,8	85,8	98,8	96,0	Ingénieur 3
72,5	X	94,4	X	Spécialiste sc. phys. 1
88,9	69,8	96,7	92,1	Spécialiste sc. phys. 2
93,2	89,4	98,1	95,9	Spécialiste sc. phys. 3
85,2	73,9	95,9	91,8	Moyenne
				Techniciens
96,1	51,6	98,9	84,4	Tech. arts app. graph. 1
95,0	59,2	99,6	90,9	Tech. arts app. graph. 2
95,4	80,1	99,0	95,3	Technicien en doc.
98,2	74,0	99,4	90,8	Technicien de lab. 1
87,1	69,3	96,3	88,6	Technicien en génie 1
97,7*	100,4*	99,8*	99,6*	Technicien en génie 2
75,3	62,2	92,6	86,7	Tech. program. en info. 1
92,7	72,9	98,4	94,0	Tech. program. en info. 2
89,5	70,6	97,0	90,1	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	56,8	100,0	89,2	Auxiliaire en info. 1
96,2	X	99,5	X	Auxiliaire en info. 2
95,9	123,4	99,7	104,3	Magasinier 1
93,1	75,3	99,1	93,8	Magasinier 2
98,8	72,1	99,8	94,5	Op. de duplicateur 1
97,7	51,7	99,6	89,9	Op. en informatique 2
98,3	73,1	99,9	93,3	Personnel de bureau 1
98,0	63,9	99,8	91,5	Personnel de bureau 2
88,3	78,0	98,4	95,2	Personnel de bureau 3
98,7	59,1	99,9	89,6	Dactylographe
98,6	82,8	99,8	96,3	Sténo-secrétaire 1
97,1	75,0	99,8	93,2	Sec. de direction 2
98,9	73,1	100,0	90,3	Téléphoniste-récept.
96,8	73,2	99,6	93,5	Moyenne

Annexe A-10

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		Marché						
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Agent de la gest. fin. 2	758	100,0	58 299	X	X	40 865	X	X
Moyenne		100,0	60 564	62 241	-2,8*	43 141	45 236	-4,9
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	100,0	39 589	48 334	-22,1	27 937	32 305	-15,6
Tech. arts app. graph. 2	31	88,6	43 941	59 833	-36,2	40 726	40 785	-0,1*
Technicien de lab. 1	2 091	18,7	43 028	47 655	-10,8	29 568	39 496	-33,6
Technicien en génie 1	1 278	21,7	40 468	51 572	-27,4	28 911	35 742	-23,6
Technicien en génie 2	153	96,9	43 994	57 591	-30,9	40 975	48 254	-17,8
Tech. program. en info. 1	1 641	92,3	42 189	43 510	-3,1*	29 599	33 807	-14,2
Moyenne		29,8	42 057	47 318	-12,5	30 261	36 246	-19,8
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	44,0	25 203	33 700	-33,7	24 208	28 247	-16,7
Magasinier 1	318	6,3	25 998	38 106	-46,6	24 245	32 705	-34,9
Magasinier 2	913	10,5	30 210	41 930	-38,8	26 257	34 834	-32,7
Op. de duplicateur 1	187	97,0	29 510	38 553	-30,6	24 437	31 084	-27,2
Op. en informatique 2	125	87,7	33 064	38 252	-15,7	27 120	29 997	-10,6
Personnel de bureau 1	2 334	85,8	26 441	34 509	-30,5	24 224	26 694	-10,2
Personnel de bureau 2	7 034	62,7	29 705	38 313	-29,0	26 447	29 035	-9,8
Personnel de bureau 3	2 159	68,5	35 287	43 101	-22,1	30 373	32 601	-7,3
Dactylographe	187	69,6	25 947	37 489	-44,5	24 197	29 195	-20,7
Sténo-secrétaire 1	4 087	93,5	27 943	36 626	-31,1	24 159	28 582	-18,3
Sec. de direction 2	5 292	63,9	31 039	35 925	-15,7	28 889	27 080	6,3
Téléphoniste-récept.	330	63,5	25 399	33 175	-30,6	24 248	25 983	-7,2
Moyenne		51,0	29 853	37 620	-26,0	26 690	28 861	-8,1

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%	%	%	%	
81,3*	77,4*	94,4*	92,8*	Professionnels Agent de la gest. fin. 2
85,5	62,9	95,9	89,6	Moyenne
96,1*	94,1*	98,9*	98,3*	Techniciens Tech. arts app. graph. 1
95,0*	79,2*	99,6	92,2	Tech. arts app. graph. 2
98,2	88,9	99,4	98,3	Technicien de lab. 1
87,1	73,7	96,3*	88,6*	Technicien en génie 1
97,7	105,0	99,8	100,7	Technicien en génie 2
75,3	59,0	92,6*	91,6*	Tech. program. en info. 1
90,0	77,3	97,1	93,9	Moyenne
100,0*	107,0*	100,0*	100,2*	Employés de bureau Auxiliaire en info. 1
95,9*	89,4*	99,7*	97,6*	Magasinier 1
93,1*	84,8*	99,1*	96,1*	Magasinier 2
98,8*	86,5*	99,8*	97,1*	Op. de duplicateur 1
97,7	82,6	99,6	95,6	Op. en informatique 2
98,3	87,2	99,9	97,3	Personnel de bureau 1
98,0	70,1	99,8	92,5	Personnel de bureau 2
88,3*	70,8*	98,4	92,3	Personnel de bureau 3
98,7*	97,6*	99,9*	99,4*	Dactylographe
98,6*	87,7*	99,8*	97,5*	Sténo-secrétaire 1
97,1	85,3	99,8	97,1	Sec. de direction 2
98,9	64,0	100,0	92,2	Téléphoniste-récept.
96,8	79,8	99,6	95,2	Moyenne

Annexe A-11

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	\$	%
Professionnels								
Agent d'information 2	479	81,2	60 770	56 486	7,0	42 845	44 731	-4,4*
Agent d'information 3	45	57,7	65 326	76 567	-17,2	47 013	58 392	-24,2
Agent de l'approvis. 1	...	99,1	38 804	46 179	-19,0	31 663	31 308	1,1*
Agent de l'approvis. 2	19	92,3	58 299	58 094	0,4*	40 865	43 253	-5,8
Agent de la gest. fin. 1	51	32,1	38 804	42 660	-9,9	31 663	30 897	2,4*
Agent de la gest. fin. 2	758	69,0	58 299	58 253	0,1*	40 865	43 926	-7,5
Agent de la gest. fin. 3	115	53,9	62 380	73 522	-17,9	44 441	56 927	-28,1
Analyste info./adm. 1	108	54,5	40 861	49 670	-21,6	32 778	37 203	-13,5
Analyste info./adm. 2	2 954	82,0	60 534	61 219	-1,1*	43 149	44 705	-3,6
Analyste info./adm. 3	549	75,9	64 771	76 367	-17,9	47 035	57 888	-23,1
Ingénieur 1	36	74,0	40 359	49 051	-21,5	32 203	35 076	-8,9
Ingénieur 2	656	88,3	61 052	68 884	-12,8	43 071	47 696	-10,7
Ingénieur 3	170	92,0	65 326	81 519	-24,8	47 013	62 143	-32,2
Spécialiste sc. phys. 1	2	100,0	40 443	39 218	3,0*	32 299	31 492	2,5*
Spécialiste sc. phys. 2	383	91,9	61 014	64 828	-6,3	43 077	49 991	-16,1
Spécialiste sc. phys. 3	73	94,1	65 326	71 664	-9,7	47 013	51 476	-9,5*
Moyenne		79,9	60 274	63 319	-5,1	42 995	46 869	-9,0
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	194	96,0	39 589	45 261	-14,3*	27 937	30 232	-8,2*
Technicien de lab. 1	2 091	63,9	43 028	52 676	-22,4	29 568	36 411	-23,1
Technicien en génie 1	1 278	81,0	40 468	52 527	-29,8	28 911	34 066	-17,8
Technicien en génie 2	153	89,4	43 994	62 771	-42,7	40 975	50 736	-23,8
Tech. program. en info. 1	1 641	85,8	42 189	47 452	-12,5	29 599	32 401	-9,5
Tech. program. en info. 2	351	97,6	46 516	47 819	-2,8*	36 385	37 094	-2,0*
Moyenne		82,6	41 863	49 416	-18,0	30 104	34 367	-14,2
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	107	35,5	25 203	28 536	-13,2	24 208	21 798	10,0
Auxiliaire en info. 2	7	100,0	29 422	27 579	6,3	25 787	22 402	13,1
Magasinier 1	318	63,9	25 998	25 587	1,6*	24 245	20 421	15,8
Magasinier 2	913	11,5	30 210	38 038	-25,9	26 257	28 495	-8,5
Op. de duplicateur 1	187	89,7	29 510	27 260	7,6	24 437	22 052	9,8
Op. en informatique 2	125	77,2	33 064	38 670	-17,0	27 120	29 844	-10,0
Personnel de bureau 1	2 334	30,1	26 441	27 934	-5,6*	24 224	21 264	12,2
Personnel de bureau 2	7 034	54,6	29 705	34 498	-16,1	26 447	26 404	0,2*
Personnel de bureau 3	2 159	20,7	35 287	38 199	-8,3	30 373	30 022	1,2*
Dactylographe	187	100,0	25 947	33 252	-28,2	24 197	24 318	-0,5*
Sténo-secrétaire 1	4 087	55,9	27 943	32 544	-16,5	24 159	25 020	-3,6*
Sec. de direction 2	5 292	73,1	31 039	40 669	-31,0	28 889	30 506	-5,6
Téléphoniste-récept.	330	69,5	25 399	29 958	-18,0	24 248	21 943	9,5
Moyenne		45,2	29 841	35 259	-18,2	26 683	26 902	-0,8*

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%	%	%	%	
87,5	68,2	96,3	91,2	Professionnels
97,3*	93,8*	99,2*	99,3*	Agent d'information 2
...	59,1	...	86,8	Agent d'information 3
94,0	73,0	98,2	92,4	Agent de l'approvis. 1
51,8*	57,5*	91,1*	89,6*	Agent de l'approvis. 2
81,3	70,4	94,4	92,1	Agent de la gest. fin. 1
93,9*	80,5*	98,3*	95,4*	Agent de la gest. fin. 2
55,2*	55,2*	91,1*	89,1*	Agent de la gest. fin. 3
85,2	75,4	95,8	92,0	Analyste info./adm. 1
...	77,5	...	94,3	Analyste info./adm. 2
62,6*	57,7*	92,5	87,4	Analyste info./adm. 3
90,1	63,5	97,1	88,1	Ingénieur 1
95,8	85,8	98,8	96,0	Ingénieur 2
72,5	X	94,4	X	Ingénieur 3
88,9	67,1	96,7	92,3	Spécialiste sc. phys. 1
93,2*	94,0*	98,1*	98,0*	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
85,2	72,4	95,9	91,7	Moyenne
				Techniciens
96,1	49,5	98,9	83,7	Tech. arts app. graph. 1
98,2	73,7	99,4	90,7	Tech. arts app. graph. 2
87,1	69,3	96,3	88,6	Technicien de lab. 1
97,7*	100,6*	99,8*	99,7*	Technicien en génie 1
75,3	62,6	92,6	86,8	Technicien en génie 2
92,7	69,7	98,4	93,1	Tech. program. en info. 1
				Tech. program. en info. 2
89,5	68,6	97,0	89,6	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	56,5	100,0	89,1	Auxiliaire en info. 1
96,2	X	99,5	X	Auxiliaire en info. 2
95,9	123,4	99,7	104,3	Magasinier 1
93,1	75,3	99,1	93,8	Magasinier 2
98,8	69,9	99,8	94,1	Op. de duplicateur 1
97,7	50,6	99,6	89,7	Op. en informatique 2
98,3	72,7	99,9	93,2	Personnel de bureau 1
98,0	62,2	99,8	91,0	Personnel de bureau 2
88,3	75,6	98,4	94,8	Personnel de bureau 3
98,7	60,6	99,9	90,1	Dactylographe
98,6	83,7	99,8	96,4	Sténo-secrétaire 1
97,1	73,6	99,8	92,6	Sec. de direction 2
98,9	73,0	100,0	90,3	Téléphoniste-récept.
96,8	72,2	99,6	93,2	Moyenne

Annexe B-1

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,07	2,18	0,14	1,59	0,27	1,39	0,73	2,29	0,21	1,77	0,26
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35*	4,84*	4,04	5,68	3,97*	4,40*	3,69	1,11	3,97*	4,53*	4,03*	4,30*
Assurance-vie	0,07	0,38	0,03	0,39	0,03	0,37	0,02	0,11	0,03	0,45	0,04	0,35
Assurance-maladie	0,08	0,88	0,08	1,20	0,11	1,35	0,14*	0,27*	0,11	1,21	0,10	1,07
Assurance-soins dentaires	0,00	0,70	0,00	0,67	0,00	0,88	0,00	0,12	0,00	0,70	0,00	0,70
Assurance-appareils optiques	0,00	0,14	0,00	0,09	0,00	0,17	0,00	0,01	0,00	0,07	0,00	0,12
Assurance-salaire	0,97	0,35	1,88	0,99	2,47	1,10	3,37	0,35	3,04	1,67	2,16	0,86
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,53	0,00	0,48	0,00	0,59	0,00	0,15	0,00	0,62	0,00	0,51
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,00	2,00	3,83	2,61	4,48	3,55	1,03	3,19	4,74	2,31	3,63
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,14	0,39	0,05	0,22	0,10	0,06	0,00	0,04	0,01	0,23	0,09
Régime de rentes du Québec	2,07*	2,05*	2,89	2,42	3,09*	3,04*	3,06	2,74	3,15	2,53	2,83	2,67
CEIC	2,16*	2,22*	3,03	2,61	3,30*	3,24*	3,23*	3,17*	3,22	2,70	3,00	2,89
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67	0,86	1,17	1,52	1,05*	1,21*	1,58*	1,73*	1,35	1,94	1,08	1,30
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16*	9,41*	11,37	10,82	11,71*	11,75*	12,13*	11,90*	12,00	11,44	11,18*	11,12*
Total rémunération indirecte ¹	14,95	17,40	17,80	20,40	18,53	20,75	19,45	14,06	19,22	20,73	17,77	19,16
Total des avantages sociaux¹	16,93*	17,47*	19,99*	20,55*	20,12	21,02	20,84	14,79	21,52*	20,94*	19,54*	19,42*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,58	8,06*	8,27*	8,23	7,88	7,75	6,43	7,94	8,73	8,09	7,74
Congés fériés et mobiles	4,98	4,83	4,98*	4,78*	4,98*	4,87*	4,98	3,92	4,98	4,71	4,98	4,73
Congés de maladies utilisés	2,78	1,60	2,32	1,12	2,65	1,69	2,08	1,20	2,47	0,98	2,53	1,49
Congés parentaux	0,05*	0,03*	0,03*	0,02*	0,01*	0,01*	0,02	0,00	0,02*	0,01*	0,02*	0,01*
Congés sociaux	0,23	0,38	0,44*	0,52*	0,33	0,39	0,64	0,21	0,54*	0,52*	0,38*	0,39*
Total du temps chômé payé¹	16,17	14,44	15,85	14,74	16,22	14,86	15,49	11,78	15,96	14,97	16,02	14,38
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	31,92	35,84*	35,29*	36,34*	35,89*	36,33	26,58	37,48	35,91	35,57	33,81

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-2

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,03	2,18	0,11	1,59	0,20	1,39	0,72	2,29	0,07	1,77	0,21
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	2,79	4,04*	5,26*	3,97*	3,27*	3,69	0,63	3,97*	3,85*	4,03	3,20
Assurance-vie	0,07	0,38	0,03	0,38	0,03	0,37	0,02*	0,08*	0,03	0,43	0,04	0,34
Assurance-maladie	0,08	0,92	0,08	1,35	0,11	1,52	0,14*	0,20*	0,11	1,14	0,10	1,18
Assurance-soins dentaires	0,00	0,73	0,00	0,73	0,00	0,99	0,00	0,11	0,00	0,69	0,00	0,76
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,08	0,00	0,13	0,00	0,01	0,00	0,07	0,00	0,10
Assurance-salaire	0,97	0,45	1,88	1,15	2,47	1,17	3,37	0,25	3,04	1,80	2,16	0,94
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,44	0,00	0,45	0,00	0,51	0,00	0,09	0,00	0,49	0,00	0,44
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,03	2,00	4,17	2,61	4,72	3,55	0,76	3,19	4,64	2,31	3,78
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,06	0,39	0,03	0,22	0,07	0,06	0,00	0,04	0,00	0,23	0,05
Régime de rentes du Québec	2,07*	2,02*	2,89	2,39	3,09*	3,02*	3,06	2,78	3,15	2,37	2,83	2,64
CEIC	2,16*	2,20*	3,03	2,58	3,30*	3,22*	3,23*	3,24*	3,22	2,53	3,00	2,87
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67	0,93	1,17	1,72	1,05	1,32	1,58*	1,78*	1,35	2,02	1,08	1,40
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16*	9,42*	11,37	10,96	11,71*	11,83*	12,13*	12,07*	12,00	11,19	11,18*	11,18*
Total rémunération indirecte ¹	14,95*	15,31*	17,80	20,43	18,53	19,89	19,45	13,47	19,22*	19,69*	17,77*	18,23*
Total des avantages sociaux¹	16,93	15,35	19,99*	20,55*	20,12*	20,10*	20,84	14,19	21,52	19,77	19,54	18,44
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,20	8,06*	8,28*	8,23	7,75	7,75	6,27	7,94	8,80	8,09	7,59
Congés fériés et mobiles	4,98*	4,85*	4,98	4,68	4,98	4,74	4,98	3,82	4,98	4,68	4,98	4,64
Congés de maladies utilisés	2,78	1,09	2,32	0,68	2,65	1,06	2,08	1,11	2,47	0,52	2,53	0,99
Congés parentaux	0,05	0,00	0,03	0,01	0,01*	0,00*	0,02	0,00	0,02	0,01	0,02	0,00
Congés sociaux	0,23	0,29	0,44*	0,45*	0,33*	0,29*	0,64	0,18	0,54*	0,46*	0,38	0,31
Total du temps chômé payé¹	16,17	13,45	15,85	14,12	16,22	13,86	15,49	11,40	15,96	14,50	16,02	13,56
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	28,81	35,84*	34,67*	36,34	33,96	36,33	25,60	37,48	34,27	35,57	32,01

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-3

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur « autre public » (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,12	2,18	0,22	1,59	0,44	1,39	0,95	2,29	0,73	1,77	0,44
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	8,08	4,04	6,90	3,97	7,11	3,69	7,23	3,97	7,15	4,03	7,31
Assurance-vie	0,07	0,39	0,03	0,41	0,03	0,35	0,02	0,52	0,03	0,56	0,04	0,41
Assurance-maladie	0,08	0,77	0,08	0,73	0,11	0,99	0,14	1,51	0,11	1,36	0,10	1,00
Assurance-soins dentaires	0,00	0,63	0,00	0,46	0,00	0,68	0,00	0,29	0,00	0,66	0,00	0,57
Assurance-appareils optiques	0,00	0,22	0,00	0,10	0,00	0,24	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,18
Assurance-salaire	0,97	0,19	1,88	0,55	2,47	0,93	3,37	1,51	3,04	1,16	2,16	0,83
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,66	0,00	0,56	0,00	0,78	0,00	0,90	0,00	1,11	0,00	0,75
Sous-total des assurances ¹	1,12	2,89	2,00	2,84	2,61	4,00	3,55	4,81	3,19	4,93	2,31	3,76
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,26	0,39	0,12	0,22	0,19	0,06	0,03	0,04*	0,05*	0,23	0,16
Régime de rentes du Québec	2,07*	2,05*	2,89	2,54	3,09*	3,12*	3,06	3,19	3,15	2,89	2,83*	2,81*
CEIC	2,16*	2,20*	3,03	2,72	3,30*	3,32*	3,23	3,30	3,22	3,08	3,00*	2,99*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67*	0,72*	1,17	0,92	1,05*	1,00*	1,58*	1,68*	1,35*	1,44*	1,08*	1,06*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16*	9,25*	11,37	10,45	11,71*	11,71*	12,13	12,43	12,00*	11,68*	11,18*	11,13*
Total rémunération indirecte ¹	14,95	20,50	17,80	20,32	18,53	23,03	19,45	24,52	19,22	23,83	17,77	22,37
Total des avantages sociaux¹	16,93	20,62	19,99*	20,54*	20,12	23,48	20,84	25,47	21,52	24,57	19,54	22,82
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12*	8,18*	8,06	8,24	8,23*	8,20*	7,75	8,49	7,94	8,44	8,09*	8,26*
Congés fériés et mobiles	4,98	4,80	4,98*	5,06*	4,98	5,19	4,98*	5,08*	4,98*	4,83*	4,98	5,05
Congés de maladies utilisés	2,78	2,40	2,32*	2,37*	2,65*	3,18*	2,08	2,34	2,47*	2,73*	2,53*	2,73*
Congés parentaux	0,05*	0,06*	0,03	0,07	0,01*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*	0,04*	0,02*	0,04*
Congés sociaux	0,23	0,54	0,44	0,70	0,33	0,64	0,64*	0,58*	0,54	0,72	0,38	0,62
Total du temps chômé payé¹	16,17*	16,00*	15,85	16,47	16,22	17,26	15,49	16,54	15,96	16,78	16,02	16,72
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	36,63	35,84*	37,02*	36,34	40,74	36,33	42,01	37,48	41,35	35,57	39,55

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-4

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration municipale (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	1,64	2,18	1,27	1,59	1,31	1,39	0,95	2,29	1,12	1,77	1,31
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	6,89	4,04	8,31	3,97	7,22	3,69	7,27	3,97	7,38	4,03	7,31
Assurance-vie	0,07	0,38	0,03	0,40	0,03	0,42	0,02	0,52	0,03	0,77	0,04	0,43
Assurance-maladie	0,08	0,67	0,08	0,81	0,11	1,02	0,14	1,43	0,11	1,77	0,10	1,01
Assurance-soins dentaires	0,00	0,69	0,00	0,40	0,00	0,57	0,00	0,40	0,00	1,01	0,00	0,56
Assurance-appareils optiques	0,00	0,03	0,00	0,01	0,00	0,02	0,00	0,04	0,00	0,01	0,00	0,02
Assurance-salaire	0,97	1,09	1,88	1,62	2,47	1,67	3,37	1,62	3,04	1,73	2,16	1,53
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,55	0,00	0,63	0,00	0,64	0,00	1,00	0,00	1,58	0,00	0,71
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,44	2,00	3,89	2,61	4,36	3,55	5,02	3,19	6,89	2,31	4,29
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,17	0,39	0,24	0,22*	0,22*	0,06	0,02	0,04	0,09	0,23	0,17
Régime de rentes du Québec	2,07	1,93	2,89	2,66	3,09*	3,04*	3,06*	3,13*	3,15	2,91	2,83	2,76
CEIC	2,16	2,11	3,03	2,87	3,30*	3,25*	3,23*	3,29*	3,22*	3,20*	3,00*	2,97*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67	1,23	1,17	1,57	1,05	1,53	1,58	1,71	1,35	1,68	1,08	1,52
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16	9,54	11,37*	11,37*	11,71	12,10	12,13	12,41	12,00*	12,06*	11,18	11,51
Total rémunération indirecte ¹	14,95	20,06	17,80	23,82	18,53	23,91	19,45	24,73	19,22	26,45	17,77	23,30
Total des avantages sociaux¹	16,93	21,70	19,99	25,10	20,12	25,23	20,84	25,69	21,52	27,58	19,54	24,61
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	8,90	8,06	9,06	8,23	9,14	7,75	8,86	7,94	8,89	8,09	9,02
Congés fériés et mobiles	4,98	6,24	4,98	6,12	4,98	6,21	4,98	5,74	4,98*	5,09*	4,98	6,09
Congés de maladies utilisés	2,78	1,41	2,32	2,10	2,65	1,89	2,08*	2,20*	2,47*	2,38*	2,53	1,88
Congés parentaux	0,05	0,01	0,03	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01
Congés sociaux	0,23	0,12	0,44	0,23	0,33	0,23	0,64*	0,59*	0,54	0,61	0,38	0,28
Total du temps chômé payé¹	16,17	16,70	15,85	17,55	16,22	17,51	15,49	17,42	15,96	17,00	16,02	17,31
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	38,41	35,84	42,65	36,34	42,74	36,33	43,12	37,48	44,58	35,57	41,92

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-5

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur « entreprises publiques »
 (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,03	2,18	0,08	1,59	0,19	1,39*	1,28*	2,29	0,56	1,77	0,35
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	6,13	4,04	6,38	3,97	5,84	3,69	8,52	3,97	7,16	4,03	6,52
Assurance-vie	0,07	0,61	0,03	0,49	0,03	0,54	0,02	0,63	0,03	0,48	0,04	0,56
Assurance-maladie	0,08	0,45	0,08	0,58	0,11	0,92	0,14	1,69	0,11	1,14	0,10	0,90
Assurance-soins dentaires	0,00	0,08	0,00	0,34	0,00	0,43	0,00	0,10	0,00	0,42	0,00	0,28
Assurance-appareils optiques	0,00	0,04	0,00	0,04	0,00	0,15	0,00	0,01	0,00	0,06	0,00	0,08
Assurance-salaire	0,97	0,20	1,88	0,30	2,47	0,71	3,37	1,24	3,04	0,79	2,16	0,64
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,36	0,00	0,40	0,00	0,46	0,00	0,86	0,00	0,82	0,00	0,52
Sous-total des assurances ¹	1,12	1,77	2,00*	2,17*	2,61*	3,24*	3,55	4,54	3,19*	3,72*	2,31*	3,00*
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,24	0,39	0,07	0,22	0,16	0,06	0,00	0,04	0,02	0,23	0,13
Régime de rentes du Québec	2,07	1,89	2,89	2,35	3,09*	3,18*	3,06	3,15	3,15	2,81	2,83	2,75
CEIC	2,16	2,01	3,03	2,50	3,30*	3,35*	3,23*	3,25*	3,22	2,98	3,00*	2,89*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67*	0,76*	1,17	0,90	1,05*	1,13*	1,58	2,08	1,35*	1,40*	1,08*	1,19*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16*	8,94*	11,37	10,02	11,71*	11,93*	12,13	12,76	12,00*	11,46*	11,18*	11,10*
Total rémunération indirecte ¹	14,95	17,08	17,80*	18,65*	18,53	21,18	19,45	25,84	19,22	22,38	17,77	20,76
Total des avantages sociaux¹	16,93*	17,12*	19,99	18,74	20,12	21,38	20,84	27,12	21,52*	22,95*	19,54*	21,12*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	8,62	8,06	8,27	8,23*	8,26*	7,75	8,51	7,94	8,27	8,09*	8,39*
Congés fériés et mobiles	4,98*	5,00*	4,98*	4,97*	4,98*	5,03*	4,98	4,44	4,98	4,63	4,98*	4,89*
Congés de maladies utilisés	2,78	2,30	2,32	2,46	2,65	4,05	2,08	2,45	2,47*	2,93*	2,53*	3,10*
Congés parentaux	0,05	0,12	0,03	0,10	0,01	0,05	0,02*	0,03*	0,02*	0,06*	0,02*	0,07*
Congés sociaux	0,23	0,49	0,44	0,80	0,33	0,65	0,64*	0,52*	0,54*	0,78*	0,38	0,62
Total du temps chômé payé¹	16,17	16,56	15,85	16,63	16,22	18,06	15,49*	15,98*	15,96*	16,70*	16,02*	17,09*
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10*	33,68*	35,84*	35,37*	36,34	39,44	36,33	43,10	37,48	39,65	35,57	38,21

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-6

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur universitaire (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,10	2,18	0,44	1,59	0,47	1,39	0,32	2,29	0,34	1,77	0,36
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	5,17	4,04*	4,13*	3,97	3,15	3,69*	3,12*	3,97	3,21	4,03	3,71
Assurance-vie	0,07	0,27	0,03	0,31	0,03	0,26	0,02	0,32	0,03	0,30	0,04	0,28
Assurance-maladie	0,08	0,59	0,08	0,92	0,11	0,92	0,14	1,11	0,11	0,76	0,10	0,87
Assurance-soins dentaires	0,00	0,40	0,00	0,18	0,00	0,15	0,00	0,31	0,00	0,21	0,00	0,24
Assurance-appareils optiques	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,07	0,00	0,10	0,00	0,05	0,00	0,07
Assurance-salaire	0,97	0,68	1,88	1,69	2,47	1,86	3,37	2,53	3,04	2,28	2,16	1,73
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,49	0,00	0,89	0,00	1,16	0,00	0,82	0,00	1,03	0,00	0,92
Sous-total des assurances ¹	1,12	2,51	2,00	4,07	2,61	4,44	3,55	5,21	3,19	4,65	2,31	4,13
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,23	0,39	0,17	0,22	0,12	0,06	0,13	0,04	0,10	0,23	0,15
Régime de rentes du Québec	2,07*	2,11*	2,89*	2,92*	3,09*	3,09*	3,06*	3,06*	3,15*	3,14*	2,83*	2,86*
CEIC	2,16	2,31	3,03	3,17	3,30*	3,36*	3,23	3,30	3,22	3,33	3,00	3,10
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67	0,54	1,17	0,61	1,05	0,63	1,58	0,61	1,35	0,59	1,08	0,61
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16*	9,23*	11,37	10,97	11,71	11,35	12,13	11,24	12,00	11,34	11,18	10,84
Total rémunération indirecte ¹	14,95	17,16	17,80	19,36	18,53	19,08	19,45	19,72	19,22*	19,32*	17,77	18,85
Total des avantages sociaux¹	16,93	17,26	19,99*	19,81*	20,12	19,55	20,84	20,05	21,52	19,66	19,54	19,21
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	8,76	8,06	8,39	8,23	8,32	7,75	8,19	7,94	8,16	8,09	8,39
Congés fériés et mobiles	4,98	5,65	4,98	5,71	4,98	5,62	4,98	5,88	4,98	5,75	4,98	5,69
Congés de maladies utilisés	2,78	2,37	2,32	1,73	2,65	1,93	2,08	1,84	2,47	1,82	2,53	1,97
Congés parentaux	0,05	0,01	0,03	0,02	0,01*	0,00*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02	0,01
Congés sociaux	0,23	0,33	0,44	0,57	0,33	0,40	0,64	0,63	0,54	0,64	0,38	0,46
Total du temps chômé payé¹	16,17	17,14	15,85	16,44	16,22	16,30	15,49	16,57	15,96	16,41	16,02	16,55
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	34,40	35,84	36,25	36,34	35,85	36,33	36,63	37,48	36,07	35,57	35,76

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-7

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration fédérale (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,00	2,18	0,00	1,59	0,00	1,39	0,00	2,29	0,00	1,77	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	11,20	4,04	11,19	3,97	11,20	3,69	9,01	3,97	9,01	4,03	10,77
Assurance-vie	0,07	0,11	0,03	0,11	0,03	0,11	0,02	0,08	0,03	0,08	0,04	0,10
Assurance-maladie	0,08	1,21	0,08	1,15	0,11	1,09	0,14	1,19	0,11	1,00	0,10	1,15
Assurance-soins dentaires	0,00	1,39	0,00	1,39	0,00	1,39	0,00	1,28	0,00	1,07	0,00	1,37
Assurance-appareils optiques	0,00	0,52	0,00	0,58	0,00	0,65	0,00	0,40	0,00	0,34	0,00	0,57
Assurance-salaire	0,97	0,00	1,88	0,00	2,47	0,00	3,37	0,00	3,04	0,00	2,16	0,00
Assurance-invalidité longue durée	0,00	1,10	0,00	1,10	0,00	1,10	0,00	0,88	0,00	0,88	0,00	1,06
Sous-total des assurances ¹	1,12	4,34	2,00	4,34	2,61	4,34	3,55	3,86	3,19	3,40	2,31	4,26
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,32	0,39	0,23	0,22	0,27	0,06	0,01	0,04	0,01	0,23	0,22
Régime de rentes du Québec	2,07	2,20	2,89	2,62	3,09	3,13	3,06	3,08	3,15*	3,15*	2,83	2,86
CEIC	2,16	2,38	3,03	2,82	3,30	3,33	3,23	2,68	3,22	2,70	3,00	2,95
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67	0,57	1,17	0,63	1,05	0,65	1,58	0,52	1,35	0,52	1,08	0,61
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16	9,41	11,37	10,35	11,71	11,38	12,13	10,55	12,00	10,64	11,18	10,69
Total rémunération indirecte ¹	14,95	25,28	17,80	26,13	18,53	27,20	19,45	23,44	19,22	23,07	17,77	25,96
Total des avantages sociaux¹	16,93	25,28	19,99	26,13	20,12	27,20	20,84	23,44	21,52	23,07	19,54	25,96
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,41	8,06	7,35	8,23	7,23	7,75	7,03	7,94	7,03	8,09	7,25
Congés fériés et mobiles	4,98	4,21	4,98	4,21	4,98	4,21	4,98	4,21	4,98	4,21	4,98	4,21
Congés de maladies utilisés	2,78	2,70	2,32	2,69	2,65	3,94	2,08	3,98	2,47	3,98	2,53	3,48
Congés parentaux	0,05	0,00	0,03	0,00	0,01	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Congés sociaux	0,23	0,69	0,44	0,62	0,33	1,15	0,64	0,97	0,54	0,97	0,38	0,93
Total du temps chômé payé¹	16,17	15,03	15,85	14,90	16,22	16,55	15,49	16,21	15,96	16,21	16,02	15,89
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	40,31	35,84	41,03	36,34	43,75	36,33	39,65	37,48	39,29	35,57	41,85

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-8

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,12	2,18	0,16	1,59	0,38	1,39	0,74	2,29	0,22	1,77	0,33
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	7,82	4,04	6,55	3,97	5,39	3,69	1,08	3,97*	4,68*	4,03	5,57
Assurance-vie	0,07	0,36	0,03	0,41	0,03	0,39	0,02	0,10	0,03	0,47	0,04	0,36
Assurance-maladie	0,08	0,97	0,08	1,16	0,11	1,28	0,14*	0,26*	0,11	1,17	0,10	1,06
Assurance-soins dentaires	0,00	0,78	0,00	0,60	0,00	0,80	0,00	0,11	0,00	0,69	0,00	0,67
Assurance-appareils optiques	0,00	0,25	0,00	0,08	0,00	0,16	0,00	0,01	0,00	0,06	0,00	0,14
Assurance-salaire	0,97	0,21	1,88	1,04	2,47	1,24	3,37	0,33	3,04	1,67	2,16	0,89
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,81	0,00	0,47	0,00	0,70	0,00	0,15	0,00	0,60	0,00	0,62
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,40	2,00	3,79	2,61	4,60	3,55	0,99	3,19	4,69	2,31	3,77
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,21	0,39	0,05	0,22	0,13	0,06	0,00	0,04	0,01	0,23	0,11
Régime de rentes du Québec	2,07*	2,07*	2,89	2,43	3,09	3,03	3,06	2,74	3,15	2,52	2,83	2,67
CEIC	2,16*	2,22*	3,03	2,61	3,30	3,22	3,23*	3,17*	3,22	2,68	3,00	2,89
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67*	0,66*	1,17*	1,59*	1,05*	1,14*	1,58*	1,74*	1,35	1,94	1,08	1,23
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16*	9,22*	11,37*	10,91*	11,71*	11,66*	12,13*	11,92*	12,00	11,41	11,18*	11,06*
Total rémunération indirecte ¹	14,95	20,67	17,80	21,32	18,53	21,79	19,45	14,00	19,22	20,80	17,77	20,53
Total des avantages sociaux¹	16,93	20,80	19,99*	21,48*	20,12	22,17	20,84	14,75	21,52*	21,02*	19,54	20,86
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12*	7,99*	8,06	8,64	8,23*	8,41*	7,75	6,40	7,94	8,79	8,09*	8,12*
Congés fériés et mobiles	4,98	4,71	4,98*	4,74*	4,98*	5,05*	4,98	3,90	4,98	4,71	4,98	4,77
Congés de maladies utilisés	2,78	2,08	2,32	1,23	2,65	2,05	2,08	1,20	2,47	0,96	2,53	1,78
Congés parentaux	0,05*	0,03*	0,03*	0,03*	0,01*	0,01*	0,02	0,00	0,02*	0,01*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,23	0,60	0,44	0,56	0,33	0,48	0,64	0,21	0,54*	0,52*	0,38	0,49
Total du temps chômé payé¹	16,17	15,42	15,85	15,22	16,22*	16,02*	15,49	11,73	15,96	15,01	16,02	15,21
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	36,23	35,84*	36,70*	36,34	38,20	36,33	26,48	37,48*	36,04*	35,57*	36,07*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-9

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,05	2,18	0,08	1,59	0,08	1,39	0,31	2,29	0,00	1,77	0,11
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	3,54	4,04*	3,26*	3,97	2,79	3,69*	2,59*	3,97	1,60	4,03	2,94
Assurance-vie	0,07	0,39	0,03	0,32	0,03	0,34	0,02	0,35	0,03	0,19	0,04	0,34
Assurance-maladie	0,08	0,83	0,08	1,32	0,11	1,43	0,14	1,03	0,11	1,89	0,10	1,24
Assurance-soins dentaires	0,00	0,67	0,00	0,89	0,00	0,96	0,00	0,62	0,00	0,91	0,00	0,84
Assurance-appareils optiques	0,00	0,10	0,00	0,12	0,00	0,17	0,00	0,11	0,00	0,16	0,00	0,14
Assurance-salaire	0,97	0,40	1,88	0,81	2,47	0,89	3,37	1,13	3,04	1,58	2,16	0,85
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,40	0,00	0,50	0,00	0,39	0,00	0,43	0,00	0,98	0,00	0,44
Sous-total des assurances ¹	1,12	2,82	2,00	3,98	2,61	4,21	3,55*	3,70*	3,19	5,73	2,31	3,87
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,10	0,39	0,04	0,22	0,07	0,06*	0,05*	0,04	0,00	0,23	0,06
Régime de rentes du Québec	2,07*	2,04*	2,89	2,45	3,09*	3,05*	3,06*	2,93*	3,15	2,66	2,83	2,70
CEIC	2,16*	2,21*	3,03	2,64	3,30*	3,28*	3,23*	3,28*	3,22	2,81	3,00*	2,92*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67	0,94	1,17*	1,34*	1,05*	1,37*	1,58*	1,42*	1,35	1,95	1,08*	1,30*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16*	9,46*	11,37	10,70	11,71*	11,97*	12,13*	11,89*	12,00*	11,69*	11,18*	11,19*
Total rémunération indirecte ¹	14,95	15,93	17,80*	17,99*	18,53*	19,05*	19,45*	18,25*	19,22*	19,03*	17,77*	18,07*
Total des avantages sociaux¹	16,93	15,98	19,99	18,08	20,12*	19,14*	20,84*	18,57*	21,52	19,04	19,54	18,19
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,39	8,06	7,26	8,23	6,99	7,75*	8,12*	7,94	7,66	8,09	7,31
Congés fériés et mobiles	4,98*	4,89*	4,98*	4,87*	4,98	4,60	4,98	4,67	4,98*	4,77*	4,98	4,71
Congés de maladies utilisés	2,78	1,39	2,32	0,83	2,65	1,13	2,08	1,21	2,47	1,26	2,53	1,15
Congés parentaux	0,05*	0,03*	0,03	0,01	0,01*	0,00*	0,02*	0,01*	0,02	0,00	0,02*	0,01*
Congés sociaux	0,23	0,29	0,44*	0,38*	0,33	0,25	0,64	0,38	0,54*	0,46*	0,38	0,31
Total du temps chômé payé¹	16,17	14,01	15,85	13,37	16,22	12,99	15,49	14,40	15,96	14,17	16,02	13,50
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	29,99	35,84	31,45	36,34	32,14	36,33*	32,97*	37,48	33,22	35,57	31,69

¹ Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-10

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé syndiqué (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,00	2,18	0,12	1,59	0,33	1,39	0,72	2,29	0,08	1,77	0,26
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35*	3,33*	4,04	6,33	3,97*	3,89*	3,69	0,59	3,97*	3,99*	4,03*	3,76*
Assurance-vie	0,07	0,63	0,03	0,42	0,03	0,43	0,02*	0,07*	0,03	0,44	0,04	0,43
Assurance-maladie	0,08	1,12	0,08	1,36	0,11	1,47	0,14*	0,19*	0,11	1,09	0,10	1,22
Assurance-soins dentaires	0,00	0,48	0,00	0,66	0,00	0,85	0,00	0,11	0,00	0,67	0,00	0,64
Assurance-appareils optiques	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,10	0,00	0,01	0,00	0,06	0,00	0,06
Assurance-salaire	0,97	0,48	1,88	1,31	2,47	1,51	3,37	0,24	3,04	1,81	2,16	1,11
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,98	0,00	0,42	0,00	0,62	0,00	0,09	0,00	0,46	0,00	0,61
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,71	2,00	4,26	2,61	5,01	3,55	0,72	3,19	4,56	2,31	4,09
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,03	0,39	0,02	0,22	0,07	0,06	0,00	0,04	0,00	0,23	0,04
Régime de rentes du Québec	2,07	1,85	2,89	2,36	3,09	2,84	3,06	2,79	3,15	2,34	2,83	2,53
CEIC	2,16	1,96	3,03	2,55	3,30	3,01	3,23*	3,26*	3,22	2,50	3,00	2,72
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67	0,40	1,17	1,90	1,05*	1,21*	1,58*	1,79*	1,35	2,00	1,08*	1,25*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16	8,48	11,37*	11,08*	11,71*	11,34*	12,13*	12,10*	12,00	11,10	11,18*	10,77*
Total rémunération indirecte ¹	14,95*	15,57*	17,80	21,71	18,53	20,32	19,45	13,43	19,22*	19,67*	17,77*	18,68*
Total des avantages sociaux¹	16,93*	15,57*	19,99*	21,83*	20,12*	20,66*	20,84	14,15	21,52	19,75	19,54*	18,94*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12*	7,99*	8,06	8,85	8,23*	8,58*	7,75	6,23	7,94	8,88	8,09*	8,23*
Congés fériés et mobiles	4,98	4,80	4,98	4,58	4,98*	4,94*	4,98	3,81	4,98	4,68	4,98	4,72
Congés de maladies utilisés	2,78	1,20	2,32	0,61	2,65	1,13	2,08	1,11	2,47	0,48	2,53	1,04
Congés parentaux	0,05	0,01	0,03	0,01	0,01*	0,01*	0,02	0,00	0,02	0,01	0,02	0,01
Congés sociaux	0,23	0,38	0,44*	0,49*	0,33*	0,34*	0,64	0,18	0,54*	0,46*	0,38*	0,36*
Total du temps chômé payé¹	16,17	14,39	15,85	14,55	16,22	15,02	15,49	11,35	15,96	14,53	16,02	14,37
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	29,97	35,84*	36,39*	36,34*	35,69*	36,33	25,51	37,48	34,28	35,57	33,32

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe B-11

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé non syndiqué (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie	1,97	0,04	2,18	0,07	1,59	0,07	1,39	0,30	2,29	0,00	1,77	0,10
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	2,68	4,04*	3,25*	3,97	2,69	3,69*	2,70*	3,97	1,59	4,03	2,74
Assurance-vie	0,07	0,35	0,03	0,32	0,03	0,33	0,02	0,36	0,03	0,19	0,04	0,33
Assurance-maladie	0,08	0,90	0,08	1,33	0,11	1,46	0,14	1,00	0,11	1,92	0,10	1,27
Assurance-soins dentaires	0,00	0,76	0,00	0,89	0,00	1,02	0,00	0,70	0,00	0,93	0,00	0,89
Assurance-appareils optiques	0,00	0,10	0,00	0,12	0,00	0,16	0,00	0,06	0,00	0,15	0,00	0,12
Assurance-salaire	0,97	0,44	1,88	0,79	2,47	0,86	3,37	0,83	3,04	1,54	2,16	0,79
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,38	0,00	0,50	0,00	0,39	0,00	0,43	0,00	0,99	0,00	0,43
Sous-total des assurances ¹	1,12	2,94	2,00	3,98	2,61	4,24	3,55*	3,41*	3,19	5,75	2,31	3,86
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,06	0,39	0,04	0,22	0,06	0,06*	0,06*	0,04	0,00	0,23	0,05
Régime de rentes du Québec	2,07*	2,04*	2,89	2,44	3,09*	3,07*	3,06*	2,93*	3,15	2,66	2,83	2,70
CEIC	2,16*	2,22*	3,03	2,63	3,30*	3,31*	3,23*	3,29*	3,22	2,82	3,00*	2,94*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,67	0,99	1,17*	1,35*	1,05*	1,41*	1,58*	1,52*	1,35	1,98	1,08*	1,35*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,16*	9,52*	11,37	10,68	11,71*	12,06*	12,13*	12,02*	12,00*	11,73*	11,18*	11,26*
Total rémunération indirecte ¹	14,95*	15,22*	17,80*	17,96*	18,53*	19,06*	19,45*	18,20*	19,22*	19,07*	17,77*	17,93*
Total des avantages sociaux¹	16,93	15,26	19,99	18,04	20,12*	19,14*	20,84*	18,51*	21,52	19,07	19,54	18,03
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,09	8,06	7,23	8,23	6,94	7,75*	8,14*	7,94	7,65	8,09	7,23
Congés fériés et mobiles	4,98*	4,86*	4,98*	4,86*	4,98	4,56	4,98	4,50	4,98*	4,75*	4,98	4,66
Congés de maladies utilisés	2,78	1,07	2,32	0,81	2,65	1,02	2,08	1,11	2,47	1,25	2,53	1,02
Congés parentaux	0,05	0,00	0,03	0,01	0,01*	0,00*	0,02*	0,01*	0,02	0,00	0,02	0,00
Congés sociaux	0,23	0,28	0,44*	0,38*	0,33	0,24	0,64	0,34	0,54*	0,46*	0,38	0,29
Total du temps chômé payé¹	16,17	13,32	15,85	13,31	16,22	12,78	15,49	14,12	15,96	14,13	16,02	13,22
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	33,10	28,59	35,84	31,36	36,34	31,92	36,33*	32,63*	37,48	33,21	35,57	31,26

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe C-1

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	13	34 873	42 190	-21,0	687	38	35 560	42 228	-18,8	5 883	10 171
Agent d'information 2	479	58 533	54 450	7,0	1 123	102	59 656	54 552	8,6	8 637	11 299
Agent d'information 3	45	64 829	67 862	-4,7	1 277	78	66 107	67 941	-2,8	9 177	13 644
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	53 756	6,1	1 128	61	58 384	53 817	7,8	8 439	11 159
Agent de la gest. fin. 1	51	35 360	40 101	-13,4	718	13	36 078	40 114	-11,2	6 114	8 175
Agent de la gest. fin. 2	758	55 047	54 611	0,8*	1 098	110	56 144	54 720	2,5	8 560	10 164
Agent de la gest. fin. 3	115	61 288	67 640	-10,4	1 208	47	62 496	67 687	-8,3	8 833	12 166
Analyste info./adm. 1	108	37 242	41 558	-11,6	757	6	37 999	41 564	-9,4	6 404	8 719
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	55 395	4,4	1 125	87	59 088	55 481	6,1	8 634	11 065
Analyste info./adm. 3	549	63 793	66 557	-4,3	1 257	107	65 050	66 664	-2,5	9 076	10 879
Ingénieur 1	36	37 313	42 924	-15,0	735	0	38 048	42 924	-12,8	6 278	8 499
Ingénieur 2	656	59 270	62 057	-4,7	1 160	54	60 430	62 112	-2,8	8 649	10 370
Ingénieur 3	170	64 561	78 826	-22,1	1 272	24	65 833	78 850	-19,8	9 151	12 434
Spécialiste sc. phys. 2	383	59 030	60 448	-2,4	1 231	40	60 261	60 488	-0,4*	9 000	12 032
Moyenne		58 010	57 806	0,4*			59 148	57 886	2,1		
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	44 297	-13,2	1 043	559	40 182	44 856	-11,6	6 776	8 826
Tech. arts app. graph. 2	31	43 780	54 591	-24,7	1 311	15	45 091	54 606	-21,1	7 284	11 457
Technicien en doc.	762	37 840	38 316	-1,3	625	188	38 465	38 504	-0,1*	6 742	8 835
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	45 994	-7,5	878	85	43 670	46 080	-5,5	7 943	9 673
Technicien de lab. 2	378	45 255	46 003	-1,7*	942	65	46 197	46 069	0,3*	8 234	9 885
Technicien en génie 1	1 278	38 981	49 557	-27,1	927	49	39 908	49 606	-24,3	6 904	10 396
Technicien en génie 2	153	43 917	55 899	-27,3	1 315	49	45 233	55 948	-23,7	7 299	10 702
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	39 997	-2,4	927	175	40 004	40 172	-0,4*	6 761	8 222
Tech. program. en info. 2	351	45 779	45 549	0,5*	859	186	46 639	45 735	1,9*	7 582	9 170
Moyenne		40 863	44 564	-9,1			41 753	44 691	-7,0		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	25 671	-1,9*	445	84	25 648	25 755	-0,4*	4 646	5 002
Auxiliaire en info. 2	7	29 284	30 849	-5,3*	518	101	29 801	30 950	-3,9*	5 285	5 845
Magasinier 1	318	27 621	36 688	-32,8	1 028	131	28 648	36 819	-28,5	5 253	7 550
Magasinier 2	913	29 951	40 933	-36,7	418	93	30 370	41 025	-35,1	5 600	9 128
Magasinier 3	38	36 103	42 093	-16,6	420	124	36 523	42 217	-15,6	6 488	10 369
Op. de duplicateur 1	187	29 464	32 505	-10,3	314	154	29 778	32 659	-9,7	5 366	7 210
Op. en informatique 1	50	29 961	30 838	-2,9	504	34	30 465	30 872	-1,3*	5 506	7 384
Op. en informatique 2	125	32 928	35 976	-9,3	464	217	33 391	36 193	-8,4	6 057	7 748
Op. en informatique 3	48	40 599	43 221	-6,5	564	17	41 163	43 238	-5,0	7 177	10 788
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	28 101	-7,4	400	77	26 562	28 179	-6,1*	5 013	5 870
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	32 910	-11,1	475	117	30 110	33 028	-9,7	5 437	7 290
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	34 556	0,5*	501	25	35 217	34 581	1,8*	6 402	7 766
Dactylographe	187	25 925	30 994	-19,6	451	206	26 376	31 200	-18,3	4 986	7 015
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	30 827	-10,5	400	165	28 291	30 991	-9,5	5 248	6 710
Sec. de direction 2	5 292	30 973	35 150	-13,5	520	146	31 493	35 296	-12,1	5 671	7 575
Préposé aux télécom. 1	14	29 191	33 102	-13,4	556	219	29 748	33 321	-12,0	5 274	7 664
Préposé aux télécom. 2	137	33 791	41 184	-21,9	644	93	34 435	41 277	-19,9	6 119	9 822
Téléphoniste-récept.	330	25 392	28 315	-11,5	445	270	25 837	28 586	-10,6	4 854	5 771
Moyenne		29 709	33 069	-11,3			30 180	33 191	-10,0		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$	%	Nombre	%	\$/heure	%				
Professionnels									
41 443	52 399	-26,4	1 524,6	1 625,3	-6,6	27,18	32,32	-18,9	Agent d'information 1
68 292	65 850	3,6	1 528,3	1 590,3	-4,1	44,69	41,50	7,1	Agent d'information 2
75 284	81 585	-8,4	1 524,6	1 617,6	-6,1	49,38	50,56	-2,4	Agent d'information 3
66 823	64 976	2,8	1 524,6	1 662,3	-9,0	43,83	39,18	10,6	Agent de l'approvis. 2
42 192	48 289	-14,4	1 530,9	1 655,9	-8,2	27,55	29,33	-6,5*	Agent de la gest. fin. 1
64 704	64 885	-0,3*	1 537,9	1 621,5	-5,4	42,08	40,30	4,2	Agent de la gest. fin. 2
71 329	79 853	-12,0	1 524,6	1 616,2	-6,0	46,78	49,62	-6,1	Agent de la gest. fin. 3
44 404	50 283	-13,2	1 531,3	1 663,6	-8,6	28,99	30,32	-4,6*	Analyste info./adm. 1
67 722	66 546	1,7*	1 529,9	1 617,4	-5,7	44,27	41,24	6,8	Analyste info./adm. 2
74 127	77 543	-4,6	1 524,6	1 587,0	-4,1	48,62	49,01	-0,8*	Analyste info./adm. 3
44 326	51 423	-16,0	1 524,6	1 713,1	-12,4	29,07	30,06	-3,4*	Ingénieur 1
69 079	72 482	-4,9	1 525,3	1 669,1	-9,4	45,28	43,72	3,4*	Ingénieur 2
74 984	91 284	-21,7	1 524,6	1 685,9	-10,6	49,18	54,32	-10,5	Ingénieur 3
69 261	72 520	-4,7	1 537,9	1 607,7	-4,5	45,05	45,31	-0,6*	Spécialiste sc. phys. 2
67 784	68 854	-1,6*	1 529,9	1 621,3	-6,0	44,31	42,63	3,8	Moyenne
Techniciens									
46 958	53 682	-14,3	1 517,9	1 589,9	-4,7	30,94	34,12	-10,3	Tech. arts app. graph. 1
52 375	66 064	-26,1	1 511,9	1 573,7	-4,1*	34,64	42,69	-23,2	Tech. arts app. graph. 2
45 206	47 339	-4,7	1 538,6	1 551,6	-0,8	29,39	30,62	-4,2	Technicien en doc.
51 613	55 752	-8,0	1 551,9	1 711,5	-10,3	33,25	32,64	1,8*	Technicien de lab. 1
54 431	55 954	-2,8	1 550,8	1 581,6	-2,0*	35,10	35,21	-0,3*	Technicien de lab. 2
46 812	60 002	-28,2	1 560,7	1 732,8	-11,0	30,00	34,64	-15,5	Technicien en génie 1
52 531	66 650	-26,9	1 511,9	1 541,7	-2,0*	34,75	43,26	-24,5	Technicien en génie 2
46 764	48 393	-3,5	1 523,8	1 617,1	-6,1	30,69	30,02	2,2*	Tech. program. en info. 1
54 221	54 905	-1,3*	1 532,2	1 566,2	-2,2	35,40	35,06	1,0*	Tech. program. en info. 2
49 035	54 053	-10,2	1 542,3	1 652,8	-7,2	31,79	32,75	-3,0	Moyenne
Employés de bureau									
30 294	30 758	-1,5*	1 517,9	1 572,7	-3,6	19,97	19,60	1,9*	Auxiliaire en info. 1
35 087	36 796	-4,9*	1 506,3	1 700,9	-12,9	23,29	21,40	8,1*	Auxiliaire en info. 2
33 901	44 369	-30,9	1 579,4	1 740,4	-10,2	21,41	25,46	-18,9	Magasinier 1
35 969	50 154	-39,4	1 546,8	1 716,3	-11,0	23,26	29,32	-26,1	Magasinier 2
43 011	52 586	-22,3	1 556,6	1 728,9	-11,1	27,62	30,25	-9,5	Magasinier 3
35 144	39 869	-13,4	1 563,6	1 626,9	-4,0	22,48	24,60	-9,4	Op. de duplicateur 1
35 970	38 256	-6,4	1 626,0	1 667,7	-2,6*	22,10	23,01	-4,1*	Op. en informatique 1
39 448	43 941	-11,4	1 573,0	1 600,5	-1,8*	25,07	27,64	-10,3	Op. en informatique 2
48 340	54 026	-11,8	1 594,9	1 598,5	-0,2*	30,29	34,15	-12,7	Op. en informatique 3
31 575	34 048	-7,8*	1 548,0	1 550,6	-0,2*	20,39	22,22	-9,0*	Personnel de bureau 1
35 547	40 318	-13,4	1 523,2	1 589,1	-4,3	23,34	25,48	-9,2	Personnel de bureau 2
41 619	42 348	-1,7*	1 533,1	1 614,2	-5,3	27,15	26,41	2,7*	Personnel de bureau 3
31 362	38 215	-21,9	1 536,2	1 515,5	1,3*	20,42	25,33	-24,0	Dactylographe
33 538	37 701	-12,4	1 539,9	1 545,0	-0,3*	21,78	24,54	-12,7	Sténo-secrétaire 1
37 164	42 872	-15,4	1 517,3	1 582,1	-4,3	24,49	27,25	-11,3	Sec. de direction 2
35 021	40 986	-17,0	1 682,5	1 684,4	-0,1*	20,82	24,57	-18,0	Préposé aux télécom. 1
40 554	51 099	-26,0	1 711,2	1 668,8	2,5*	23,69	30,74	-29,8	Préposé aux télécom. 2
30 691	34 357	-11,9	1 536,0	1 621,8	-5,6	19,98	21,17	-6,0	Téléphoniste-récept.
35 684	40 414	-13,3	1 532,3	1 586,3	-3,5	23,29	25,59	-9,9	Moyenne

Annexe C-1 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché
		québ.			québ.		québ.			québ.	
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Cuisinier 1	327	29 565	28 919	2,2*	397	201	29 962	29 120	2,8*	5 794	5 576
Cuisinier 2	950	34 374	33 395	2,8*	565	193	34 939	33 588	3,9	6 738	6 327
Gardien	309	27 907	24 463	12,3	387	186	28 295	24 649	12,9	5 436	3 211
Journalier et prépos. ter.	1 461	28 079	38 337	-36,5	353	134	28 432	38 471	-35,3	5 234	8 990
Préposé cuisine/café.	2 037	26 830	20 214	24,7	384	152	27 214	20 366	25,2	5 259	4 313
Préposé entretien léger	1 259	27 447	28 025	-2,1*	373	167	27 820	28 193	-1,3*	5 376	5 681
Préposé entretien lourd	2 831	27 487	33 941	-23,5	374	242	27 860	34 183	-22,7	5 397	7 760
Moyenne		28 231	30 226	-7,1*			28 625	30 413	-6,2*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	91	28 793	37 571	-30,5	966	152	29 759	37 722	-26,8	5 369	9 040
Conducteur véh. lourds	129	32 721	42 447	-29,7	783	265	33 504	42 712	-27,5	6 202	10 393
Électricien d'entretien 1	245	37 407	50 824	-35,9	700	109	38 107	50 933	-33,7	7 191	9 995
Électricien d'entretien 2	10	39 772	52 840	-32,9	2 998	152	42 770	52 992	-23,9	7 432	10 535
Mécanicien de véh. motor. 1	68	35 596	39 034	-9,7	2 267	324	37 863	39 357	-3,9*	6 744	8 985
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	47 526	-27,0	2 495	313	39 902	47 838	-19,9	7 056	10 990
Mécanicien Millwright	158	37 407	52 737	-41,0	505	33	37 912	52 770	-39,2	7 375	10 547
Menuisier d'entretien	294	35 789	46 283	-29,3	504	164	36 293	46 447	-28,0	6 930	10 058
Peintre d'entretien	191	33 181	44 521	-34,2	442	265	33 623	44 786	-33,2	6 409	10 055
Plombier d'entretien	290	37 407	52 037	-39,1	495	48	37 902	52 085	-37,4	7 191	10 667
Moyenne		35 643	47 472	-33,2			36 431	47 628	-30,7		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 061	38 006	-8,4			35 679	38 136	-6,9		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
									Employés de service
35 756	34 696	3,0*	1 708,5	1 784,4	-4,4	20,93	19,58	6,5	Cuisinier 1
41 677	39 915	4,2*	1 705,0	1 784,4	-4,7	24,45	22,44	8,2	Cuisinier 2
33 731	27 860	17,4	1 701,1	1 880,5	-10,5	19,83	14,87	25,0	Gardien
33 666	47 461	-41,0	1 712,9	1 655,1	3,4	19,66	29,21	-48,6	Journalier et prépos. ter.
32 473	24 679	24,0	1 707,2	1 591,7	6,8	19,02	15,24	19,9	Préposé cuisine/café.
33 196	33 873	-2,0*	1 707,4	1 777,3	-4,1	19,44	19,23	1,1*	Préposé entretien léger
33 258	41 943	-26,1	1 707,1	1 760,4	-3,1	19,48	23,82	-22,3	Préposé entretien lourd
34 117	36 938	-8,3*	1 707,7	1 715,9	-0,5*	19,98	21,55	-7,9*	Moyenne
									Ouvriers
35 129	46 763	-33,1	1 689,0	1 698,0	-0,5*	20,82	27,63	-32,7	Conducteur véh. légers
39 706	53 105	-33,7	1 699,1	1 868,2	-9,9	23,38	28,96	-23,9	Conducteur véh. lourds
45 298	60 929	-34,5	1 704,6	1 766,6	-3,6	26,59	34,48	-29,7	Électricien d'entretien 1
50 202	63 527	-26,5	1 635,0	1 649,0	-0,9*	30,70	39,14	-27,5	Électricien d'entretien 2
44 607	48 342	-8,4	1 649,8	1 741,8	-5,6	27,05	27,92	-3,2*	Mécanicien de véh. motor. 1
46 958	58 828	-25,3	1 646,2	1 716,2	-4,2	28,54	34,34	-20,3	Mécanicien de véh. motor. 2
45 287	63 317	-39,8	1 708,1	1 774,0	-3,9	26,51	35,90	-35,4	Mécanicien Millwright
43 223	56 505	-30,7	1 709,5	1 732,7	-1,4*	25,29	32,71	-29,3	Menuisier d'entretien
40 032	54 841	-37,0	1 710,6	1 703,3	0,4*	23,40	32,44	-38,6	Peintre d'entretien
45 093	62 752	-39,2	1 711,5	1 760,4	-2,9	26,35	35,70	-35,5	Plombier d'entretien
43 284	57 819	-33,6	1 700,1	1 751,7	-3,0	25,47	33,16	-30,2	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
41 906	46 139	-10,1	1 572,9	1 631,2	-3,7	26,80	28,40	-6,0	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	
\$	%	\$	\$	%	\$							
Professionnels												
Agent d'information 2	479	58 533	50 534	13,7	1 123	23	59 656	50 557	15,3	8 637	8 051	
Agent d'information 3	45	64 829	70 914	-9,4	1 277	223	66 107	71 137	-7,6	9 177	10 941	
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	53 466	6,6	1 128	82	58 384	53 548	8,3	8 439	9 800	
Agent de la gest. fin. 1	51	35 360	36 958	-4,5	718	10	36 078	36 968	-2,5	6 114	6 161	
Agent de la gest. fin. 2	758	55 047	52 458	4,7	1 098	37	56 144	52 494	6,5	8 560	8 711	
Agent de la gest. fin. 3	115	61 288	66 597	-8,7	1 208	15	62 496	66 613	-6,6	8 833	9 816	
Analyste info./adm. 1	108	37 242	40 361	-8,4	757	17	37 999	40 378	-6,3	6 404	6 577	
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	55 341	4,5	1 125	103	59 088	55 444	6,2	8 634	8 573	
Analyste info./adm. 3	549	63 793	70 357	-10,3	1 257	0	65 050	70 357	-8,2	9 076	10 466	
Ingénieur 1	36	37 313	43 199	-15,8	735	0	38 048	43 199	-13,5	6 278	8 457	
Ingénieur 2	656	59 270	60 655	-2,3*	1 160	0	60 430	60 655	-0,4*	8 649	9 193	
Ingénieur 3	170	64 561	79 436	-23,0	1 272	0	65 833	79 436	-20,7	9 151	11 496	
Spécialiste sc. phys. 2	383	59 030	60 198	-2,0*	1 231	0	60 261	60 198	0,1*	9 000	9 637	
Spécialiste sc. phys. 3	73	64 089	70 045	-9,3	1 263	0	65 352	70 045	-7,2	9 105	12 343	
Moyenne		58 010	57 371	1,1*			59 196	57 459	2,9			
Techniciens												
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	44 693	-14,2	1 043	605	40 182	45 297	-12,7	6 776	8 856	
Tech. arts app. graph. 2	31	43 780	54 974	-25,6	1 311	0	45 091	54 974	-21,9	7 284	11 673	
Technicien en doc.	762	37 840	36 167	4,4	625	0	38 465	36 167	6,0	6 742	5 947	
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	47 137	-10,2	878	62	43 670	47 199	-8,1	7 943	10 035	
Technicien de lab. 2	378	45 255	56 808	-25,5	942	0	46 197	56 808	-23,0	8 234	12 169	
Technicien en génie 1	1 278	38 981	50 237	-28,9	927	17	39 908	50 254	-25,9	6 904	10 413	
Technicien en génie 2	153	43 917	60 949	-38,8	1 315	62	45 233	61 012	-34,9	7 299	11 824	
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	40 384	-3,3	927	126	40 004	40 510	-1,3*	6 761	7 754	
Tech. program. en info. 2	351	45 779	44 119	3,6*	859	282	46 639	44 401	4,8*	7 582	8 099	
Moyenne		40 863	45 538	-11,4			41 753	45 623	-9,3			
Employés de bureau												
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	25 360	-0,6*	445	49	25 648	25 408	0,9*	4 646	4 976	
Auxiliaire en info. 2	7	29 284	30 625	-4,6*	518	105	29 801	30 730	-3,1*	5 285	5 686	
Magasinier 1	318	27 621	36 827	-33,3	1 028	80	28 648	36 907	-28,8	5 253	7 254	
Magasinier 2	913	29 951	43 754	-46,1	418	26	30 370	43 780	-44,2	5 600	8 757	
Op. de duplicateur 1	187	29 464	31 817	-8,0*	314	89	29 778	31 906	-7,1*	5 366	7 279	
Op. en informatique 1	50	29 961	30 089	-0,4*	504	98	30 465	30 187	0,9*	5 506	5 711	
Op. en informatique 2	125	32 928	35 753	-8,6	464	180	33 391	35 934	-7,6	6 057	7 596	
Op. en informatique 3	48	40 599	47 091	-16,0	564	12	41 163	47 103	-14,4	7 177	11 550	
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	27 019	-3,3*	400	72	26 562	27 092	-2,0*	5 013	5 587	
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	32 984	-11,3	475	83	30 110	33 067	-9,8	5 437	6 814	
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	33 228	4,3*	501	18	35 217	33 246	5,6*	6 402	6 055	
Dactylographe	187	25 925	33 169	-27,9	451	234	26 376	33 403	-26,6	4 986	7 067	
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	31 136	-11,6	400	61	28 291	31 198	-10,3	5 248	6 662	
Sec. de direction 2	5 292	30 973	35 996	-16,2	520	80	31 493	36 076	-14,6	5 671	7 392	
Préposé aux télécom. 1	14	29 191	28 894	1,0*	556	52	29 748	28 947	2,7	5 274	6 331	
Téléphoniste-récept.	330	25 392	28 325	-11,6	445	246	25 837	28 571	-10,6	4 854	5 635	
Moyenne		29 680	33 187	-11,8			30 140	33 243	-10,3			

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%		Nombre	%		\$/heure	%	
Professionnels									
68 292	58 608	14,2	1 528,3	1 606,9	-5,1	44,69	36,40	18,6	Agent d'information 2
75 284	82 078	-9,0*	1 524,6	1 657,2	-8,7	49,38	49,85	-1,0*	Agent d'information 3
66 823	63 349	5,2	1 524,6	1 695,9	-11,2	43,83	37,41	14,6	Agent de l'approvis. 2
42 192	43 128	-2,2*	1 530,9	1 694,2	-10,7	27,55	25,52	7,4	Agent de la gest. fin. 1
64 704	61 205	5,4	1 537,9	1 673,4	-8,8	42,08	36,79	12,6	Agent de la gest. fin. 2
71 329	76 428	-7,1	1 524,6	1 662,8	-9,1	46,78	46,12	1,4*	Agent de la gest. fin. 3
44 404	46 955	-5,7*	1 531,3	1 696,7	-10,8	28,99	27,73	4,3*	Analyste info./adm. 1
67 722	64 017	5,5	1 529,9	1 656,7	-8,3	44,27	38,66	12,7	Analyste info./adm. 2
74 127	80 823	-9,0	1 524,6	1 665,1	-9,2	48,62	48,54	0,2*	Analyste info./adm. 3
44 326	51 656	-16,5	1 524,6	1 736,4	-13,9	29,07	29,79	-2,5*	Ingénieur 1
69 079	69 848	-1,1*	1 525,3	1 731,2	-13,5	45,28	40,53	10,5	Ingénieur 2
74 984	90 933	-21,3	1 524,6	1 720,1	-12,8	49,18	52,98	-7,7	Ingénieur 3
69 261	69 835	-0,8*	1 537,9	1 698,8	-10,5	45,05	41,45	8,0*	Spécialiste sc. phys. 2
74 457	82 388	-10,7	1 524,6	1 706,1	-11,9	48,83	48,27	1,1*	Spécialiste sc. phys. 3
67 837	66 408	2,1*	1 529,9	1 669,8	-9,1	44,35	39,83	10,2	Moyenne
Techniciens									
46 958	54 153	-15,3	1 517,9	1 602,0	-5,5	30,94	34,17	-10,4*	Tech. arts app. graph. 1
52 375	66 647	-27,2	1 511,9	1 574,0	-4,1*	34,64	43,09	-24,4	Tech. arts app. graph. 2
45 206	42 114	6,8	1 538,6	1 775,5	-15,4	29,39	23,86	18,8	Technicien en doc.
51 613	57 233	-10,9	1 551,9	1 747,2	-12,6	33,25	32,87	1,1*	Technicien de lab. 1
54 431	68 978	-26,7	1 550,8	1 702,5	-9,8	35,10	40,53	-15,5	Technicien de lab. 2
46 812	60 667	-29,6	1 560,7	1 754,3	-12,4	30,00	34,58	-15,3	Technicien en génie 1
52 531	72 836	-38,7	1 511,9	1 705,3	-12,8	34,75	42,79	-23,1	Technicien en génie 2
46 764	48 265	-3,2	1 523,8	1 660,9	-9,0	30,69	29,00	5,5	Tech. program. en info. 1
54 221	52 500	3,2*	1 532,2	1 662,4	-8,5	35,40	31,39	11,3*	Tech. program. en info. 2
49 035	54 763	-11,7	1 542,3	1 718,5	-11,4	31,79	31,92	-0,4*	Moyenne
Employés de bureau									
30 294	30 384	-0,3*	1 517,9	1 588,8	-4,7	19,97	19,12	4,3*	Auxiliaire en info. 1
35 087	36 416	-3,8*	1 506,3	1 700,8	-12,9	23,29	21,14	9,2*	Auxiliaire en info. 2
33 901	44 161	-30,3	1 579,4	1 751,6	-10,9	21,41	25,20	-17,7	Magasinier 1
35 969	52 537	-46,1	1 546,8	1 748,7	-13,1	23,26	30,18	-29,8	Magasinier 2
35 144	39 184	-11,5	1 563,6	1 682,7	-7,6	22,48	23,21	-3,2*	Op. de duplicateur 1
35 970	35 897	0,2*	1 626,0	1 711,9	-5,3	22,10	21,00	5,0	Op. en informatique 1
39 448	43 530	-10,3	1 573,0	1 622,0	-3,1	25,07	27,06	-7,9	Op. en informatique 2
48 340	58 654	-21,3	1 594,9	1 530,9	4,0*	30,29	38,89	-28,4	Op. en informatique 3
31 575	32 679	-3,5*	1 548,0	1 606,1	-3,8	20,39	20,63	-1,2*	Personnel de bureau 1
35 547	39 881	-12,2	1 523,2	1 652,9	-8,5	23,34	24,22	-3,8*	Personnel de bureau 2
41 619	39 301	5,6*	1 533,1	1 655,8	-8,0	27,15	23,92	11,9	Personnel de bureau 3
31 362	40 469	-29,0	1 536,2	1 552,6	-1,1*	20,42	26,37	-29,1	Dactylographe
33 538	37 860	-12,9	1 539,9	1 625,7	-5,6	21,78	23,42	-7,5	Sténo-secrétaire 1
37 164	43 467	-17,0	1 517,3	1 656,1	-9,1	24,49	26,42	-7,9	Sec. de direction 2
35 021	35 278	-0,7*	1 682,5	1 787,2	-6,2	20,82	19,75	5,1	Préposé aux télécom. 1
30 691	34 207	-11,5	1 536,0	1 664,9	-8,4	19,98	20,54	-2,8*	Téléphoniste-récept.
35 639	40 042	-12,4	1 531,2	1 648,6	-7,7	23,28	24,41	-4,8*	Moyenne

Annexe C-2 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché
		québ.			québ.		québ.			québ.	
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Cuisinier 1	327	29 565	28 510	3,6	397	230	29 962	28 740	4,1	5 794	5 360
Cuisinier 2	950	34 374	33 001	4,0	565	274	34 939	33 275	4,8	6 738	5 732
Gardien	309	27 907	24 386	12,6	387	185	28 295	24 571	13,2	5 436	3 158
Journalier et prépos. ter.	1 461	28 079	39 884	-42,0	353	18	28 432	39 902	-40,3	5 234	9 411
Préposé cuisine/café.	2 037	26 830	19 521	27,2	384	251	27 214	19 773	27,3	5 259	3 904
Préposé entretien léger	1 259	27 447	27 804	-1,3*	373	149	27 820	27 953	-0,5*	5 376	5 589
Préposé entretien lourd	2 831	27 487	33 836	-23,1	374	81	27 860	33 917	-21,7	5 397	6 708
Moyenne		28 231	30 198	-7,0*			28 625	30 345	-6,0*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	91	28 793	37 897	-31,6	966	9	29 759	37 905	-27,4	5 369	8 254
Conducteur véh. lourds	129	32 721	43 752	-33,7	783	85	33 504	43 837	-30,8	6 202	9 384
Électricien d'entretien 1	245	37 407	53 552	-43,2	700	47	38 107	53 599	-40,7	7 191	10 060
Électricien d'entretien 2	10	39 772	54 135	-36,1	2 998	131	42 770	54 267	-26,9	7 432	10 727
Mécanicien de véh. motor. 1	68	35 596	37 266	-4,7*	2 267	13	37 863	37 280	1,5*	6 744	7 317
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	51 250	-37,0	2 495	9	39 902	51 259	-28,5	7 056	10 697
Mécanicien Millwright	158	37 407	53 261	-42,4	505	19	37 912	53 280	-40,5	7 375	10 614
Menuisier d'entretien	294	35 789	49 962	-39,6	504	46	36 293	50 007	-37,8	6 930	10 302
Peintre d'entretien	191	33 181	48 782	-47,0	442	57	33 623	48 839	-45,3	6 409	9 631
Plombier d'entretien	290	37 407	53 557	-43,2	495	4	37 902	53 561	-41,3	7 191	10 818
Moyenne		35 643	49 720	-39,5			36 431	49 755	-36,6		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 067	38 234	-9,0			35 685	38 315	-7,4		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
Employés de service									
35 756	34 100	4,6	1 708,5	1 796,8	-5,2	20,93	19,10	8,7	Cuisinier 1
41 677	39 007	6,4	1 705,0	1 808,4	-6,1	24,45	21,65	11,5	Cuisinier 2
33 731	27 729	17,8	1 701,1	1 882,8	-10,7	19,83	14,75	25,6	Gardien
33 666	49 313	-46,5	1 712,9	1 647,7	3,8	19,66	30,71	-56,2	Journalier et prépos. ter.
32 473	23 677	27,1	1 707,2	1 594,9	6,6	19,02	14,55	23,5	Préposé cuisine/café.
33 196	33 542	-1,0*	1 707,4	1 785,2	-4,6	19,44	18,97	2,4*	Préposé entretien léger
33 258	40 625	-22,2	1 707,1	1 806,1	-5,8	19,48	22,53	-15,7	Préposé entretien lourd
34 117	36 439	-6,8*	1 707,7	1 733,6	-1,5*	19,98	21,10	-5,6*	Moyenne
Ouvriers									
35 129	46 159	-31,4	1 689,0	1 733,4	-2,6*	20,82	26,55	-27,5	Conducteur véh. légers
39 706	53 221	-34,0	1 699,1	1 989,6	-17,1	23,38	27,26	-16,6	Conducteur véh. lourds
45 298	63 659	-40,5	1 704,6	1 799,1	-5,5	26,59	35,43	-33,2	Électricien d'entretien 1
50 202	64 994	-29,5	1 635,0	1 655,5	-1,3*	30,70	40,04	-30,4	Électricien d'entretien 2
44 607	44 597	0,0*	1 649,8	1 793,2	-8,7	27,05	24,95	7,8*	Mécanicien de véh. motor. 1
46 958	61 957	-31,9	1 646,2	1 787,2	-8,6	28,54	34,73	-21,7	Mécanicien de véh. motor. 2
45 287	63 894	-41,1	1 708,1	1 786,1	-4,6	26,51	36,02	-35,9	Mécanicien Millwright
43 223	60 309	-39,5	1 709,5	1 773,8	-3,8	25,29	34,16	-35,1	Menuisier d'entretien
40 032	58 469	-46,1	1 710,6	1 766,7	-3,3*	23,40	33,66	-43,8	Peintre d'entretien
45 093	64 379	-42,8	1 711,5	1 774,8	-3,7	26,35	36,37	-38,0	Plombier d'entretien
43 284	59 767	-38,1	1 700,1	1 794,6	-5,6	25,47	33,56	-31,7	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
41 913	45 716	-9,1	1 572,6	1 683,0	-7,0	26,81	27,25	-1,7*	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public »

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	13	34 873	42 224	-21,1	687	38	35 560	42 262	-18,8	5 883	10 179
Agent d'information 2	479	58 533	55 623	5,0	1 123	114	59 656	55 738	6,6	8 637	11 896
Agent d'information 3	45	64 829	67 266	-3,8	1 277	61	66 107	67 326	-1,8	9 177	13 925
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	54 232	5,3	1 128	43	58 384	54 274	7,0	8 439	12 414
Agent de la gest. fin. 2	758	55 047	58 023	-5,4	1 098	178	56 144	58 201	-3,7	8 560	11 732
Agent de la gest. fin. 3	115	61 288	68 499	-11,8	1 208	65	62 496	68 564	-9,7	8 833	13 569
Analyste info./adm. 1	108	37 242	42 413	-13,9	757	2	37 999	42 414	-11,6	6 404	9 720
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	55 423	4,4	1 125	79	59 088	55 503	6,1	8 634	12 233
Analyste info./adm. 3	549	63 793	64 390	-0,9	1 257	231	65 050	64 621	0,7*	9 076	11 702
Ingénieur 2	656	59 270	65 285	-10,1	1 160	138	60 430	65 423	-8,3	8 649	12 342
Ingénieur 3	170	64 561	76 132	-17,9	1 272	73	65 833	76 204	-15,8	9 151	14 141
Spécialiste sc. phys. 2	383	59 030	60 499	-2,5	1 231	46	60 261	60 545	-0,5*	9 000	12 435
Moyenne		58 010	58 456	-0,8*			59 148	58 562	1,0*		
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	41 459	-5,9	1 043	358	40 182	41 817	-4,1	6 776	8 463
Tech. arts app. graph. 2	31	43 780	48 401	-10,6	1 311	238	45 091	48 640	-7,9	7 284	8 172
Technicien en doc.	762	37 840	38 424	-1,5	625	193	38 465	38 616	-0,4*	6 742	8 920
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	38 873	9,2	878	172	43 670	39 046	10,6	7 943	7 694
Technicien de lab. 2	378	45 255	45 010	0,5*	942	72	46 197	45 082	2,4	8 234	9 675
Technicien en génie 1	1 278	38 981	43 533	-11,7	927	164	39 908	43 697	-9,5	6 904	9 593
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	39 176	-0,3*	927	228	40 004	39 404	1,5*	6 761	8 667
Tech. program. en info. 2	351	45 779	46 541	-1,7*	859	123	46 639	46 664	-0,1*	7 582	9 893
Moyenne		40 863	40 939	-0,2*			41 753	41 120	1,5		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	29 239	-16,0	445	250	25 648	29 489	-15,0	4 646	5 545
Auxiliaire en info. 2	7	29 284	31 336	-7,0	518	0	29 801	31 336	-5,1	5 285	8 607
Magasinier 1	318	27 621	35 567	-28,8	1 028	306	28 648	35 873	-25,2	5 253	8 452
Magasinier 2	913	29 951	34 806	-16,2	418	164	30 370	34 970	-15,1	5 600	8 932
Magasinier 3	38	36 103	39 871	-10,4	420	117	36 523	39 988	-9,5	6 488	9 822
Op. de duplicateur 1	187	29 464	33 764	-14,6	314	219	29 778	33 983	-14,1	5 366	7 278
Op. en informatique 1	50	29 961	31 364	-4,7	504	0	30 465	31 364	-3,0	5 506	8 294
Op. en informatique 2	125	32 928	36 564	-11,0	464	296	33 391	36 860	-10,4	6 057	8 101
Op. en informatique 3	48	40 599	40 994	-1,0*	564	24	41 163	41 019	0,4*	7 177	10 467
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	30 940	-18,3	400	89	26 562	31 028	-16,8	5 013	6 573
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	32 820	-10,7	475	146	30 110	32 967	-9,5	5 437	7 681
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	36 068	-3,9	501	31	35 217	36 099	-2,5	6 402	9 085
Dactylographe	187	25 925	29 233	-12,8	451	189	26 376	29 423	-11,6	4 986	6 782
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	30 467	-9,2	400	243	28 291	30 710	-8,6	5 248	6 720
Sec. de direction 2	5 292	30 973	34 114	-10,1	520	199	31 493	34 313	-9,0	5 671	7 657
Préposé aux télécom. 1	14	29 191	36 400	-24,7	556	326	29 748	36 726	-23,5	5 274	8 647
Préposé aux télécom. 2	137	33 791	41 184	-21,9	644	102	34 435	41 287	-19,9	6 119	10 052
Téléphoniste-récept.	330	25 392	28 257	-11,3	445	311	25 837	28 568	-10,6	4 854	5 990
Moyenne		29 709	32 923	-10,8			30 180	33 089	-9,6		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 443	52 441	-26,5	1 524,6	1 615,6	-6,0	27,18	32,52	-19,6	Professionnels
68 292	67 634	1,0	1 528,3	1 588,6	-3,9	44,69	42,71	4,4	Agent d'information 1
75 284	81 252	-7,9	1 524,6	1 611,4	-5,7	49,38	50,51	-2,3	Agent d'information 2
66 823	66 689	0,2	1 524,6	1 617,6	-6,1	43,83	41,23	5,9	Agent d'information 3
64 704	69 933	-8,1	1 537,9	1 558,2	-1,3	42,08	44,98	-6,9	Agent de l'approvis. 2
71 329	82 134	-15,1	1 524,6	1 584,1	-3,9	46,78	51,95	-11,1	Agent de la gest. fin. 2
44 404	52 134	-17,4	1 531,3	1 646,1	-7,5	28,99	31,67	-9,2	Agent de la gest. fin. 3
67 722	67 735	0,0*	1 529,9	1 597,2	-4,4	44,27	42,47	4,1	Analyste info./adm. 1
74 127	76 324	-3,0	1 524,6	1 526,0	-0,1*	48,62	50,15	-3,1*	Analyste info./adm. 2
69 079	77 765	-12,6	1 525,3	1 551,7	-1,7	45,28	50,13	-10,7	Analyste info./adm. 3
74 984	90 346	-20,5	1 524,6	1 572,6	-3,1	49,18	57,47	-16,9	Ingénieur 2
69 261	72 980	-5,4	1 537,9	1 590,9	-3,4	45,05	46,00	-2,1	Ingénieur 3
									Spécialiste sc. phys. 2
67 784	70 721	-4,3	1 529,9	1 580,6	-3,3	44,31	44,86	-1,2*	Moyenne
									Techniciens
46 958	50 280	-7,1	1 517,9	1 538,3	-1,3*	30,94	33,05	-6,8	Tech. arts app. graph. 1
52 375	56 812	-8,5	1 511,9	1 567,2	-3,7	34,64	36,24	-4,6	Tech. arts app. graph. 2
45 206	47 536	-5,2	1 538,6	1 542,5	-0,3*	29,39	30,90	-5,1	Technicien en doc.
51 613	46 739	9,4	1 551,9	1 522,1	1,9	33,25	30,79	7,4	Technicien de lab. 1
54 431	54 757	-0,6	1 550,8	1 572,1	-1,4*	35,10	34,72	1,1	Technicien de lab. 2
46 812	53 289	-13,8	1 560,7	1 594,6	-2,2*	30,00	33,55	-11,8	Technicien en génie 1
46 764	48 071	-2,8	1 523,8	1 541,9	-1,2	30,69	31,42	-2,4	Tech. program. en info. 1
54 221	56 557	-4,3	1 532,2	1 507,1	1,6	35,40	37,60	-6,2	Tech. program. en info. 2
49 035	49 836	-1,6	1 542,3	1 544,2	-0,1*	31,79	32,40	-1,9	Moyenne
									Employés de bureau
30 294	35 034	-15,6	1 517,9	1 494,0	1,6	19,97	23,52	-17,8	Auxiliaire en info. 1
35 087	39 943	-13,8	1 506,3	1 632,9	-8,4	23,29	24,46	-5,0	Auxiliaire en info. 2
33 901	44 325	-30,7	1 579,4	1 684,0	-6,6	21,41	26,24	-22,6	Magasinier 1
35 969	43 903	-22,1	1 546,8	1 665,3	-7,7	23,26	26,53	-14,1	Magasinier 2
43 011	49 810	-15,8	1 556,6	1 682,4	-8,1	27,62	29,68	-7,5	Magasinier 3
35 144	41 261	-17,4	1 563,6	1 558,2	0,3*	22,48	26,64	-18,5	Op. de duplicateur 1
35 970	39 659	-10,3	1 626,0	1 644,5	-1,1*	22,10	24,13	-9,2	Op. en informatique 1
39 448	44 961	-14,0	1 573,0	1 550,2	1,5	25,07	28,93	-15,4	Op. en informatique 2
48 340	51 486	-6,5	1 594,9	1 624,4	-1,9*	30,29	31,69	-4,6	Op. en informatique 3
31 575	37 602	-19,1	1 548,0	1 443,7	6,7	20,39	26,10	-28,0	Personnel de bureau 1
35 547	40 647	-14,3	1 523,2	1 526,3	-0,2*	23,34	26,69	-14,4	Personnel de bureau 2
41 619	45 184	-8,6	1 533,1	1 586,5	-3,5	27,15	28,54	-5,1	Personnel de bureau 3
31 362	36 205	-15,4	1 536,2	1 494,5	2,7	20,42	24,26	-18,8	Dactylographe
33 538	37 430	-11,6	1 539,9	1 465,9	4,8	21,78	25,58	-17,4	Sténo-secrétaire 1
37 164	41 971	-12,9	1 517,3	1 505,8	0,8*	24,49	27,89	-13,9	Sec. de direction 2
35 021	45 373	-29,6	1 682,5	1 610,5	4,3	20,82	28,28	-35,8	Préposé aux télécom. 1
40 554	51 339	-26,6	1 711,2	1 652,8	3,4	23,69	31,07	-31,2	Préposé aux télécom. 2
30 691	34 557	-12,6	1 536,0	1 489,1	3,1	19,98	23,30	-16,6	Téléphoniste-récept.
35 684	40 654	-13,9	1 532,3	1 517,0	1,0*	23,29	26,83	-15,2	Moyenne

Annexe C-3 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public »

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$	%		\$		\$	%		\$	
Employés de service											
Cuisinier 2	950	34 374	35 810	-4,2	565	9	34 939	35 819	-2,5	6 738	8 034
Gardien	309	27 907	32 499	-16,5	387	276	28 295	32 776	-15,8	5 436	7 509
Journalier et prépos. ter.	1 461	28 079	35 362	-25,9	353	316	28 432	35 678	-25,5	5 234	8 200
Préposé cuisine/café.	2 037	26 830	26 881	-0,2	384	74	27 214	26 955	1,0	5 259	6 058
Préposé entretien léger	1 259	27 447	31 554	-15,0	373	346	27 820	31 900	-14,7	5 376	6 850
Préposé entretien lourd	2 831	27 487	34 160	-24,3	374	376	27 860	34 536	-24,0	5 397	8 656
Moyenne		28 231	32 477	-15,0			28 625	32 719	-14,3		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	91	28 793	37 546	-30,4	966	171	29 759	37 718	-26,7	5 369	9 153
Conducteur véh. lourds	129	32 721	39 213	-19,8	783	389	33 504	39 603	-18,2	6 202	10 621
Électricien d'entretien 1	245	37 407	42 100	-12,5	700	276	38 107	42 376	-11,2	7 191	9 568
Électricien d'entretien 2	10	39 772	45 418	-14,2	2 998	199	42 770	45 616	-6,7	7 432	9 237
Mécanicien de véh. motor. 1	68	35 596	41 770	-17,3	2 267	624	37 863	42 394	-12,0	6 744	10 800
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	43 606	-16,6	2 495	500	39 902	44 106	-10,5	7 056	10 832
Mécanicien Millwright	158	37 407	44 217	-18,2	505	147	37 912	44 364	-17,0	7 375	9 158
Menuisier d'entretien	294	35 789	40 572	-13,4	504	352	36 293	40 924	-12,8	6 930	9 698
Peintre d'entretien	191	33 181	39 552	-19,2	442	371	33 623	39 923	-18,7	6 409	9 734
Plombier d'entretien	290	37 407	41 563	-11,1	495	347	37 902	41 909	-10,6	7 191	9 617
Moyenne		35 643	41 215	-15,6			36 431	41 548	-14,0		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 061	37 724	-7,6			35 679	37 904	-6,2		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 677	43 853	-5,2	1 705,0	1 723,8	-1,1	24,45	25,46	-4,1	Employés de service
33 731	40 285	-19,4	1 701,1	1 661,4	2,3	19,83	24,38	-22,9	Cuisinier 2
33 666	43 878	-30,3	1 712,9	1 674,2	2,3	19,66	26,24	-33,5	Gardien
32 473	33 013	-1,7	1 707,2	1 700,0	0,4	19,02	19,56	-2,8	Journalier et prépos. ter.
33 196	38 750	-16,7	1 707,4	1 691,3	0,9*	19,44	22,93	-18,0	Préposé cuisine/café.
33 258	43 192	-29,9	1 707,1	1 713,1	-0,4*	19,48	25,14	-29,1	Préposé entretien léger
									Préposé entretien lourd
34 117	40 327	-18,2	1 707,7	1 700,0	0,4*	19,98	23,74	-18,8	Moyenne
									Ouvriers
35 129	46 871	-33,4	1 689,0	1 693,6	-0,3*	20,82	27,78	-33,4	Conducteur véh. légers
39 706	50 224	-26,5	1 699,1	1 625,2	4,3	23,38	31,09	-33,0	Conducteur véh. lourds
45 298	51 944	-14,7	1 704,6	1 670,2	2,0	26,59	31,19	-17,3	Électricien d'entretien 1
50 202	54 853	-9,3	1 635,0	1 643,9	-0,5*	30,70	33,31	-8,5	Électricien d'entretien 2
44 607	53 194	-19,3	1 649,8	1 681,8	-1,9*	27,05	31,74	-17,3	Mécanicien de véh. motor. 1
46 958	54 938	-17,0	1 646,2	1 652,6	-0,4*	28,54	33,36	-16,9	Mécanicien de véh. motor. 2
45 287	53 522	-18,2	1 708,1	1 635,1	4,3	26,51	32,73	-23,5	Mécanicien Millwright
43 223	50 622	-17,1	1 709,5	1 667,9	2,4	25,29	30,50	-20,6	Menuisier d'entretien
40 032	49 657	-24,0	1 710,6	1 654,9	3,3	23,40	30,14	-28,8	Peintre d'entretien
45 093	51 526	-14,3	1 711,5	1 663,5	2,8	26,35	31,11	-18,1	Plombier d'entretien
43 284	51 319	-18,6	1 700,1	1 660,1	2,4	25,47	31,04	-21,8	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
41 906	46 338	-10,6	1 572,9	1 569,7	0,2*	26,80	29,62	-10,5	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	13	34 873	43 103	-23,6	687	668	35 560	43 771	-23,1	5 883	9 115
Agent d'information 2	479	58 533	58 951	-0,7*	1 123	849	59 656	59 800	-0,2*	8 637	12 315
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	50 702	11,4	1 128	629	58 384	51 331	12,1	8 439	10 060
Agent de la gest. fin. 2	758	55 047	63 011	-14,5	1 098	1 168	56 144	64 179	-14,3	8 560	12 795
Agent de la gest. fin. 3	115	61 288	71 565	-16,8	1 208	1 416	62 496	72 981	-16,8	8 833	13 960
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	58 994	-1,8*	1 125	790	59 088	59 784	-1,2*	8 634	12 221
Analyste info./adm. 3	549	63 793	60 381	5,3*	1 257	164	65 050	60 545	6,9	9 076	14 421
Ingénieur 2	656	59 270	67 693	-14,2	1 160	1 404	60 430	69 097	-14,3	8 649	12 458
Ingénieur 3	170	64 561	68 846	-6,6	1 272	1 119	65 833	69 965	-6,3	9 151	13 245
Moyenne		58 427	61 679	-5,6			59 573	62 654	-5,2		
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	41 195	-5,3	1 043	448	40 182	41 643	-3,6*	6 776	9 841
Technicien en doc.	762	37 840	39 170	-3,5	625	556	38 465	39 725	-3,3	6 742	9 699
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	43 328	-1,3*	878	627	43 670	43 955	-0,7*	7 943	9 235
Technicien en génie 1	1 278	38 981	46 859	-20,2	927	560	39 908	47 419	-18,8	6 904	11 498
Technicien en génie 2	153	43 917	48 620	-10,7	1 315	345	45 233	48 965	-8,3	7 299	12 192
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	44 971	-15,1	927	685	40 004	45 656	-14,1	6 761	10 048
Moyenne		40 593	44 384	-9,3			41 477	44 965	-8,4		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	30 538	-21,2	445	622	25 648	31 160	-21,5	4 646	5 576
Magasinier 1	318	27 621	38 943	-41,0	1 028	454	28 648	39 397	-37,5	5 253	9 501
Magasinier 2	913	29 951	40 426	-35,0	418	471	30 370	40 897	-34,7	5 600	10 198
Op. de duplicateur 1	187	29 464	35 488	-20,4	314	439	29 778	35 927	-20,6	5 366	8 887
Op. en informatique 2	125	32 928	41 584	-26,3	464	1 010	33 391	42 595	-27,6	6 057	7 719
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	29 877	-14,2	400	317	26 562	30 194	-13,7	5 013	7 324
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	34 409	-16,1	475	451	30 110	34 860	-15,8	5 437	8 893
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	40 076	-15,4	501	613	35 217	40 689	-15,5	6 402	9 980
Dactylographe	187	25 925	29 900	-15,3	451	385	26 376	30 285	-14,8	4 986	6 800
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	32 291	-15,8	400	387	28 291	32 678	-15,5	5 248	7 855
Sec. de direction 2	5 292	30 973	35 913	-15,9	520	531	31 493	36 444	-15,7	5 671	8 285
Préposé aux télécom. 1	14	29 191	36 991	-26,7	556	301	29 748	37 292	-25,4	5 274	8 834
Préposé aux télécom. 2	137	33 791	42 336	-25,3	644	105	34 435	42 442	-23,3	6 119	10 334
Téléphoniste-récept.	330	25 392	29 285	-15,3	445	430	25 837	29 715	-15,0	4 854	6 460
Moyenne		29 705	34 752	-17,0			30 176	35 212	-16,7		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 443	52 885	-27,6	1 524,6	1 456,3	4,5	27,18	36,28	-33,5	Professionnels
68 292	72 115	-5,6	1 528,3	1 500,4	1,8	44,69	48,08	-7,6	Agent d'information 1
66 823	61 391	8,1	1 524,6	1 478,6	3,0	43,83	41,54	5,2	Agent d'information 2
64 704	76 973	-19,0	1 537,9	1 484,0	3,5	42,08	51,88	-23,3	Agent de l'approvis. 2
71 329	86 941	-21,9	1 524,6	1 482,0	2,8	46,78	58,62	-25,3	Agent de la gest. fin. 2
67 722	72 005	-6,3	1 529,9	1 500,4	1,9	44,27	48,03	-8,5	Agent de la gest. fin. 3
74 127	74 966	-1,1*	1 524,6	1 515,5	0,6*	48,62	49,46	-1,7*	Analyste info./adm. 2
69 079	81 555	-18,1	1 525,3	1 515,4	0,7	45,28	53,89	-19,0	Analyste info./adm. 3
74 984	83 210	-11,0	1 524,6	1 505,1	1,3	49,18	55,34	-12,5	Ingénieur 2
									Ingénieur 3
68 257	75 078	-10,0	1 530,0	1 500,8	1,9	44,62	50,05	-12,2	Moyenne
									Techniciens
46 958	51 484	-9,6	1 517,9	1 435,4	5,4	30,94	35,89	-16,0	Tech. arts app. graph. 1
45 206	49 425	-9,3	1 538,6	1 440,5	6,4	29,39	34,37	-16,9	Technicien en doc.
51 613	53 191	-3,1	1 551,9	1 542,7	0,6*	33,25	34,76	-4,5	Technicien de lab. 1
46 812	58 917	-25,9	1 560,7	1 490,0	4,5	30,00	39,60	-32,0	Technicien en génie 1
52 531	61 158	-16,4	1 511,9	1 468,2	2,9	34,75	42,15	-21,3	Technicien en génie 2
46 764	55 704	-19,1	1 523,8	1 451,1	4,8	30,69	38,42	-25,2	Tech. program. en info. 1
48 704	55 248	-13,4	1 541,9	1 489,1	3,4	31,59	37,28	-18,0	Moyenne
									Employés de bureau
30 294	36 736	-21,3	1 517,9	1 475,1	2,8	19,97	24,96	-25,0	Auxiliaire en info. 1
33 901	48 898	-44,2	1 579,4	1 702,5	-7,8	21,41	28,74	-34,2	Magasinier 1
35 969	51 095	-42,1	1 546,8	1 565,0	-1,2*	23,26	32,73	-40,7	Magasinier 2
35 144	44 814	-27,5	1 563,6	1 494,6	4,4	22,48	30,22	-34,4	Op. de duplicateur 1
39 448	50 314	-27,5	1 573,0	1 504,8	4,3	25,07	33,29	-32,8	Op. en informatique 2
31 575	37 518	-18,8	1 548,0	1 462,5	5,5	20,39	25,73	-26,2	Personnel de bureau 1
35 547	43 753	-23,1	1 523,2	1 459,8	4,2	23,34	30,02	-28,6	Personnel de bureau 2
41 619	50 669	-21,7	1 533,1	1 448,9	5,5	27,15	35,00	-28,9	Personnel de bureau 3
31 362	37 085	-18,2	1 536,2	1 447,1	5,8	20,42	25,70	-25,9	Dactylographe
33 538	40 532	-20,9	1 539,9	1 452,9	5,6	21,78	27,91	-28,1	Sténo-secrétaire 1
37 164	44 729	-20,4	1 517,3	1 460,1	3,8	24,49	30,70	-25,4	Sec. de direction 2
35 021	46 126	-31,7	1 682,5	1 617,6	3,9	20,82	28,63	-37,5	Préposé aux télécom. 1
40 554	52 775	-30,1	1 711,2	1 663,6	2,8*	23,69	31,76	-34,1	Préposé aux télécom. 2
30 691	36 175	-17,9	1 536,0	1 470,5	4,3	19,98	24,72	-23,7	Téléphoniste-récept.
35 680	43 733	-22,6	1 532,3	1 467,4	4,2	23,29	29,85	-28,2	Moyenne

Annexe C-4 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Gardien	309	27 907	32 936	-18,0	387	428	28 295	33 365	-17,9	5 436	8 919
Journalier et prépos. ter.	1 461	28 079	36 029	-28,3	353	371	28 432	36 400	-28,0	5 234	8 628
Préposé entretien léger	1 259	27 447	34 066	-24,1	373	262	27 820	34 328	-23,4	5 376	8 293
Préposé entretien lourd	2 831	27 487	35 582	-29,5	374	335	27 860	35 917	-28,9	5 397	8 953
Moyenne		27 437	34 720	-26,5			27 810	35 088	-26,2		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	91	28 793	37 301	-29,5	966	538	29 759	37 839	-27,2	5 369	10 265
Conducteur véh. lourds	129	32 721	39 374	-20,3	783	428	33 504	39 802	-18,8	6 202	10 980
Électricien d'entretien 1	245	37 407	43 623	-16,6	700	468	38 107	44 091	-15,7	7 191	10 763
Électricien d'entretien 2	10	39 772	47 286	-18,9	2 998	555	42 770	47 840	-11,9	7 432	10 569
Mécanicien de véh. motor. 1	68	35 596	40 409	-13,5	2 267	492	37 863	40 901	-8,0	6 744	9 564
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	43 721	-16,9	2 495	521	39 902	44 243	-10,9	7 056	11 585
Menuisier d'entretien	294	35 789	42 116	-17,7	504	461	36 293	42 577	-17,3	6 930	10 581
Peintre d'entretien	191	33 181	40 676	-22,6	442	413	33 623	41 088	-22,2	6 409	10 635
Plombier d'entretien	290	37 407	43 402	-16,0	495	533	37 902	43 936	-15,9	7 191	10 691
Moyenne		35 643	41 849	-17,4			36 431	42 336	-16,2		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		34 974	40 027	-14,4			35 590	40 559	-14,0		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%		Nombre	%		\$/heure	%	
									Employés de service
33 731	42 284	-25,4	1 701,1	1 589,5	6,6	19,83	26,74	-34,8	Gardien
33 666	45 029	-33,8	1 712,9	1 683,3	1,7	19,66	26,80	-36,3	Journalier et prépos. ter.
33 196	42 621	-28,4	1 707,4	1 715,9	-0,5*	19,44	24,85	-27,8	Préposé entretien léger
33 258	44 870	-34,9	1 707,1	1 674,8	1,9	19,48	26,86	-37,9	Préposé entretien lourd
33 139	44 219	-33,4	1 708,0	1 639,9	4,0	19,40	27,06	-39,5	Moyenne
									Ouvriers
35 129	48 104	-36,9	1 689,0	1 578,8	6,5	20,82	30,58	-46,9	Conducteur véh. légers
39 706	50 782	-27,9	1 699,1	1 609,9	5,3	23,38	31,73	-35,7	Conducteur véh. lourds
45 298	54 854	-21,1	1 704,6	1 652,5	3,1	26,59	33,32	-25,3	Électricien d'entretien 1
50 202	58 409	-16,3	1 635,0	1 695,2	-3,7	30,70	34,45	-12,2	Électricien d'entretien 2
44 607	50 465	-13,1	1 649,8	1 690,0	-2,4	27,05	29,95	-10,7	Mécanicien de véh. motor. 1
46 958	55 828	-18,9	1 646,2	1 607,6	2,3	28,54	34,92	-22,4	Mécanicien de véh. motor. 2
43 223	53 158	-23,0	1 709,5	1 637,3	4,2	25,29	32,63	-29,0	Menuisier d'entretien
40 032	51 723	-29,2	1 710,6	1 616,8	5,5	23,40	32,13	-37,3	Peintre d'entretien
45 093	54 627	-21,1	1 711,5	1 619,9	5,4	26,35	33,87	-28,5	Plombier d'entretien
43 284	52 869	-22,1	1 700,1	1 629,8	4,1	25,47	32,57	-27,9	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
41 788	50 037	-19,7	1 569,7	1 510,6	3,8	26,77	33,27	-24,3	Moyenne

Annexe C-5

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques »

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 2	479	58 533	58 582	-0,1*	1 123	43	59 656	58 625	1,7*	8 637	10 289
Agent d'information 3	45	64 829	70 018	-8,0	1 277	0	66 107	70 018	-5,9	9 177	11 464
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	57 674	-0,7*	1 128	91	58 384	57 765	1,1*	8 439	10 092
Analyste info./adm. 1	108	37 242	46 240	-24,2	757	4	37 999	46 245	-21,7	6 404	8 233
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	54 731	5,6	1 125	66	59 088	54 797	7,3	8 634	9 572
Moyenne		58 010	59 212	-2,1			59 148	59 276	-0,2*		
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	43 662	-11,6	1 043	411	40 182	44 073	-9,7	6 776	8 736
Technicien en doc.	762	37 840	36 125	4,5	625	92	38 465	36 217	5,8	6 742	6 980
Technicien en génie 1	1 278	38 981	40 651	-4,3	927	38	39 908	40 689	-2,0*	6 904	8 311
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	40 031	-2,4*	927	108	40 004	40 139	-0,3*	6 761	7 829
Tech. program. en info. 2	351	45 779	45 051	1,6*	859	65	46 639	45 116	3,3	7 582	9 203
Moyenne		40 863	39 875	2,4*			41 753	39 933	4,4		
Employés de bureau											
Magasinier 1	318	27 621	37 410	-35,4	1 028	388	28 648	37 798	-31,9	5 253	8 673
Magasinier 2	913	29 951	35 291	-17,8	418	321	30 370	35 613	-17,3	5 600	8 613
Magasinier 3	38	36 103	42 132	-16,7	420	0	36 523	42 132	-15,4	6 488	7 618
Op. en informatique 2	125	32 928	35 947	-9,2	464	153	33 391	36 099	-8,1	6 057	8 247
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	34 027	-14,8	475	25	30 110	34 052	-13,1	5 437	7 135
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	37 709	-8,6	501	11	35 217	37 720	-7,1	6 402	7 495
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	31 323	-12,3	400	165	28 291	31 488	-11,3	5 248	7 309
Sec. de direction 2	5 292	30 973	34 711	-12,1	520	97	31 493	34 809	-10,5	5 671	7 552
Téléphoniste-récept.	330	25 392	26 276	-3,5*	445	168	25 837	26 443	-2,3*	4 854	5 423
Moyenne		29 705	33 757	-13,6			30 151	33 873	-12,3		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
Professionnels									
68 292	68 913	-0,9*	1 528,3	1 549,0	-1,4*	44,69	44,69	0,0*	Agent d'information 2
75 284	81 482	-8,2	1 524,6	1 544,4	-1,3*	49,38	52,90	-7,1	Agent d'information 3
66 823	67 857	-1,5	1 524,6	1 525,2	0,0*	43,83	44,50	-1,5	Agent de l'approvis. 2
44 404	54 478	-22,7	1 531,3	1 519,2	0,8	28,99	35,86	-23,7	Analyste info./adm. 1
67 722	64 369	5,0	1 529,9	1 530,9	-0,1*	44,27	42,09	4,9	Analyste info./adm. 2
67 784	69 547	-2,6	1 529,9	1 531,0	-0,1*	44,31	45,48	-2,6	Moyenne
Techniciens									
46 958	52 810	-12,5	1 517,9	1 631,3	-7,5	30,94	33,03	-6,8*	Tech. arts app. graph. 1
45 206	43 197	4,4*	1 538,6	1 643,5	-6,8	29,39	26,58	9,6	Technicien en doc.
46 812	49 000	-4,7*	1 560,7	1 633,3	-4,7*	30,00	30,10	-0,3*	Technicien en génie 1
46 764	47 968	-2,6*	1 523,8	1 588,8	-4,3	30,69	30,24	1,5*	Tech. program. en info. 1
54 221	54 319	-0,2*	1 532,2	1 531,4	0,0*	35,40	35,48	-0,2	Tech. program. en info. 2
49 035	47 891	2,3*	1 542,3	1 560,7	-1,2*	31,79	30,85	3,0	Moyenne
Employés de bureau									
33 901	46 472	-37,1	1 579,4	1 675,1	-6,1	21,41	27,59	-28,9	Magasinier 1
35 969	44 225	-23,0	1 546,8	1 633,7	-5,6	23,26	27,12	-16,6	Magasinier 2
43 011	49 751	-15,7	1 556,6	1 664,5	-6,9	27,62	29,81	-7,9	Magasinier 3
39 448	44 346	-12,4	1 573,0	1 590,7	-1,1*	25,07	27,76	-10,7	Op. en informatique 2
35 547	41 187	-15,9	1 523,2	1 495,3	1,8*	23,34	27,60	-18,3	Personnel de bureau 2
41 619	45 215	-8,6	1 533,1	1 449,5	5,5	27,15	31,32	-15,4	Personnel de bureau 3
33 538	38 797	-15,7	1 539,9	1 463,8	4,9	21,78	26,52	-21,8	Sténo-secrétaire 1
37 164	42 361	-14,0	1 517,3	1 484,8	2,1*	24,49	28,62	-16,9	Sec. de direction 2
30 691	31 866	-3,8*	1 536,0	1 577,6	-2,7	19,98	20,30	-1,6*	Téléphoniste-récept.
35 651	41 141	-15,4	1 531,3	1 487,0	2,9*	23,29	27,74	-19,1	Moyenne

Annexe C-5 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques »

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Moyenne		28 619	36 249	-26,7			29 015	36 692	-26,5		
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds	129	32 721	39 848	-21,8	783	246	33 504	40 094	-19,7	6 202	9 306
Électricien d'entretien 1	245	37 407	44 672	-19,4	700	194	38 107	44 866	-17,7	7 191	9 346
Mécanicien de véh. motor. 1	68	35 596	42 425	-19,2	2 267	688	37 863	43 113	-13,9	6 744	11 306
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	44 254	-18,3	2 495	516	39 902	44 770	-12,2	7 056	10 455
Mécanicien Millwright	158	37 407	46 281	-23,7	505	164	37 912	46 445	-22,5	7 375	9 488
Menuisier d'entretien	294	35 789	43 242	-20,8	504	365	36 293	43 607	-20,2	6 930	9 692
Peintre d'entretien	191	33 181	43 721	-31,8	442	556	33 623	44 277	-31,7	6 409	10 509
Plombier d'entretien	290	37 407	45 154	-20,7	495	550	37 902	45 704	-20,6	7 191	11 018
Moyenne		35 643	43 658	-22,5			36 431	44 024	-20,8		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 529	39 057	-9,9			36 166	39 230	-8,5		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
Employés de service									
34 568	45 411	-31,4	1 708,1	1 673,3	2,0*	20,24	27,13	-34,1	Moyenne
Ouvriers									
39 706	49 400	-24,4	1 699,1	1 697,5	0,1*	23,38	29,05	-24,3	Conducteur véh. lourds
45 298	54 212	-19,7	1 704,6	1 657,8	2,7*	26,59	32,68	-22,9	Électricien d'entretien 1
44 607	54 419	-22,0	1 649,8	1 680,0	-1,8*	27,05	32,50	-20,1	Mécanicien de véh. motor. 1
46 958	55 226	-17,6	1 646,2	1 684,1	-2,3*	28,54	32,78	-14,9	Mécanicien de véh. motor. 2
45 287	55 933	-23,5	1 708,1	1 618,7	5,2	26,51	34,49	-30,1	Mécanicien Millwright
43 223	53 299	-23,3	1 709,5	1 750,5	-2,4	25,29	30,45	-20,4	Menuisier d'entretien
40 032	54 786	-36,9	1 710,6	1 772,4	-3,6	23,40	30,95	-32,3	Peintre d'entretien
45 093	56 722	-25,8	1 711,5	1 749,6	-2,2	26,35	32,40	-23,0	Plombier d'entretien
43 284	54 016	-24,8	1 700,1	1 713,2	-0,8*	25,47	31,56	-23,9	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
42 448	47 343	-11,5	1 564,5	1 539,8	1,6	27,26	30,82	-13,1	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 2	479	58 533	55 194	5,7	1 123	46	59 656	55 239	7,4	8 637	10 020
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	58 146	-1,6	1 128	0	58 384	58 146	0,4*	8 439	9 148
Agent de la gest. fin. 2	758	55 047	53 263	3,2	1 098	65	56 144	53 328	5,0	8 560	8 858
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	55 846	3,7	1 125	46	59 088	55 892	5,4	8 634	9 723
Analyste info./adm. 3	549	63 793	62 942	1,3*	1 257	0	65 050	62 942	3,2	9 076	9 944
Ingénieur 2	656	59 270	58 096	2,0	1 160	204	60 430	58 299	3,5	8 649	9 497
Spécialiste sc. phys. 2	383	59 030	60 024	-1,7	1 231	0	60 261	60 024	0,4	9 000	10 035
Moyenne		58 064	56 650	2,4			59 204	56 711	4,2		
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	38 943	0,5	1 043	244	40 182	39 186	2,5	6 776	7 332
Technicien en doc.	762	37 840	37 183	1,7	625	164	38 465	37 347	2,9	6 742	7 196
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	39 180	8,4	878	138	43 670	39 318	10,0	7 943	7 411
Technicien de lab. 2	378	45 255	45 854	-1,3	942	410	46 197	46 263	-0,1*	8 234	8 088
Technicien en génie 1	1 278	38 981	40 266	-3,3	927	200	39 908	40 466	-1,4*	6 904	7 551
Technicien en génie 2	153	43 917	46 092	-5,0	1 315	383	45 233	46 476	-2,7	7 299	8 952
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	38 151	2,4	927	123	40 004	38 275	4,3	6 761	7 852
Tech. program. en info. 2	351	45 779	46 937	-2,5	859	210	46 639	47 147	-1,1	7 582	9 004
Moyenne		40 863	39 851	2,5			41 753	40 028	4,1		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	28 257	-12,1	445	15	25 648	28 272	-10,2	4 646	5 072
Magasinier 1	318	27 621	29 480	-6,7	1 028	18	28 648	29 498	-3,0	5 253	5 638
Magasinier 2	913	29 951	31 795	-6,2	418	135	30 370	31 930	-5,1	5 600	6 014
Op. de duplicateur 1	187	29 464	32 434	-10,1	314	222	29 778	32 656	-9,7	5 366	6 496
Op. en informatique 2	125	32 928	32 405	1,6	464	124	33 391	32 529	2,6	6 057	6 517
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	27 514	-5,2	400	70	26 562	27 584	-3,8	5 013	5 234
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	30 528	-3,0	475	202	30 110	30 730	-2,1	5 437	5 736
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	34 260	1,3	501	106	35 217	34 366	2,4	6 402	6 751
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	27 884	0,0*	400	151	28 291	28 035	0,9	5 248	5 330
Sec. de direction 2	5 292	30 973	31 932	-3,1	520	127	31 493	32 060	-1,8	5 671	6 190
Téléphoniste-récept.	330	25 392	26 445	-4,1	445	51	25 837	26 497	-2,6	4 854	4 984
Moyenne		29 684	30 421	-2,5			30 154	30 565	-1,4		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
68 292	65 259	4,4	1 528,3	1 486,7	2,7	44,69	43,93	1,7	Professionnels
66 823	67 293	-0,7	1 524,6	1 495,1	1,9	43,83	45,11	-2,9	Agent d'information 2
64 704	62 186	3,9	1 537,9	1 465,3	4,7	42,08	42,60	-1,2*	Agent de l'approvis. 2
67 722	65 615	3,1	1 529,9	1 473,1	3,7	44,27	44,57	-0,7*	Agent de la gest. fin. 2
74 127	72 886	1,7*	1 524,6	1 452,6	4,7	48,62	50,41	-3,7	Analyste info./adm. 2
69 079	67 796	1,9	1 525,3	1 504,9	1,3	45,28	45,08	0,4*	Analyste info./adm. 3
69 261	70 059	-1,2	1 537,9	1 490,4	3,1	45,05	47,03	-4,4	Ingénieur 2
									Spécialiste sc. phys. 2
67 848	66 357	2,2	1 530,0	1 474,4	3,6	44,35	45,11	-1,7	Moyenne
									Techniciens
46 958	46 518	0,9*	1 517,9	1 490,0	1,8	30,94	31,35	-1,3*	Tech. arts app. graph. 1
45 206	44 542	1,5	1 538,6	1 492,6	3,0	29,39	29,88	-1,7	Technicien en doc.
51 613	46 728	9,5	1 551,9	1 516,0	2,3	33,25	30,88	7,1	Technicien de lab. 1
54 431	54 351	0,1*	1 550,8	1 533,1	1,1	35,10	35,46	-1,0	Technicien de lab. 2
46 812	48 017	-2,6	1 560,7	1 570,0	-0,6	30,00	30,70	-2,3	Technicien en génie 1
52 531	55 427	-5,5	1 511,9	1 528,4	-1,1	34,75	36,32	-4,5	Technicien en génie 2
46 764	46 127	1,4	1 523,8	1 492,6	2,0	30,69	31,07	-1,2	Tech. program. en info. 1
54 221	56 151	-3,6	1 532,2	1 482,7	3,2	35,40	37,88	-7,0	Tech. program. en info. 2
49 035	47 701	2,7	1 542,3	1 516,5	1,7	31,79	31,55	0,8	Moyenne
									Employés de bureau
30 294	33 344	-10,1	1 517,9	1 473,2	2,9	19,97	22,71	-13,7	Auxiliaire en info. 1
33 901	35 135	-3,6	1 579,4	1 566,1	0,8	21,41	22,87	-6,8	Magasinier 1
35 969	37 945	-5,5	1 546,8	1 601,0	-3,5	23,26	23,70	-1,9	Magasinier 2
35 144	39 152	-11,4	1 563,6	1 575,5	-0,8*	22,48	24,85	-10,5	Op. de duplicateur 1
39 448	39 047	1,0*	1 573,0	1 480,4	5,9	25,07	26,41	-5,3	Op. en informatique 2
31 575	32 819	-3,9	1 548,0	1 510,6	2,4	20,39	21,76	-6,7	Personnel de bureau 1
35 547	36 466	-2,6	1 523,2	1 499,7	1,5	23,34	24,35	-4,3	Personnel de bureau 2
41 619	41 117	1,2	1 533,1	1 468,6	4,2	27,15	27,98	-3,1	Personnel de bureau 3
33 538	33 365	0,5	1 539,9	1 476,6	4,1	21,78	22,62	-3,9	Sténo-secrétaire 1
37 164	38 250	-2,9	1 517,3	1 481,8	2,3	24,49	25,78	-5,3	Sec. de direction 2
30 691	31 481	-2,6	1 536,0	1 492,0	2,9	19,98	20,95	-4,9	Téléphoniste-récept.
35 655	36 394	-2,1	1 531,1	1 494,8	2,4	23,29	24,37	-4,6	Moyenne

Annexe C-6 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Cuisinier 2	950	34 374	35 255	-2,6	565	82	34 939	35 336	-1,1	6 738	7 153
Gardien	309	27 907	32 155	-15,2	387	165	28 295	32 319	-14,2	5 436	6 473
Journalier et prépos. ter.	1 461	28 079	31 263	-11,3	353	129	28 432	31 393	-10,4	5 234	6 084
Préposé entretien léger	1 259	27 447	27 620	-0,6*	373	238	27 820	27 858	-0,1*	5 376	4 809
Préposé entretien lourd	2 831	27 487	27 971	-1,8	374	72	27 860	28 043	-0,7*	5 397	5 787
Moyenne		28 231	29 553	-4,7			28 625	29 683	-3,7		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	91	28 793	31 064	-7,9	966	157	29 759	31 221	-4,9	5 369	6 070
Électricien d'entretien 1	245	37 407	38 123	-1,9	700	123	38 107	38 246	-0,4	7 191	7 275
Électricien d'entretien 2	10	39 772	41 991	-5,6	2 998	220	42 770	42 211	1,3*	7 432	8 527
Mécanicien Millwright	158	37 407	37 574	-0,4	505	77	37 912	37 651	0,7	7 375	7 275
Menuisier d'entretien	294	35 789	35 290	1,4	504	174	36 293	35 465	2,3	6 930	6 993
Peintre d'entretien	191	33 181	33 635	-1,4	442	125	33 623	33 759	-0,4*	6 409	6 788
Plombier d'entretien	290	37 407	37 457	-0,1*	495	101	37 902	37 558	0,9	7 191	7 185
Moyenne		35 530	35 659	-0,4*			36 208	35 769	1,2		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 019	35 308	-0,8			35 632	35 442	0,5		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 677	42 489	-1,9	1 705,0	1 651,9	3,1	24,45	25,70	-5,1	Employés de service
33 731	38 793	-15,0	1 701,1	1 716,7	-0,9	19,83	22,57	-13,8	Cuisinier 2
33 666	37 477	-11,3	1 712,9	1 677,6	2,1	19,66	22,35	-13,7	Gardien
33 196	32 667	1,6	1 707,4	1 691,1	1,0	19,44	19,32	0,6	Journalier et prépos. ter.
33 258	33 830	-1,7	1 707,1	1 634,7	4,2	19,48	20,70	-6,3	Préposé entretien léger
									Préposé entretien lourd
34 117	35 440	-3,9	1 707,7	1 667,7	2,3	19,98	21,26	-6,4	Moyenne
									Ouvriers
35 129	37 291	-6,2	1 689,0	1 663,5	1,5	20,82	22,35	-7,3	Conducteur véh. légers
45 298	45 521	-0,5	1 704,6	1 658,3	2,7	26,59	27,46	-3,3	Électricien d'entretien 1
50 202	50 738	-1,1*	1 635,0	1 680,7	-2,8	30,70	30,19	1,7*	Électricien d'entretien 2
45 287	44 925	0,8	1 708,1	1 663,6	2,6	26,51	27,01	-1,9	Mécanicien Millwright
43 223	42 458	1,8	1 709,5	1 667,8	2,4	25,29	25,48	-0,8*	Menuisier d'entretien
40 032	40 547	-1,3	1 710,6	1 665,8	2,6	23,40	24,36	-4,1	Peintre d'entretien
45 093	44 743	0,8	1 711,5	1 655,6	3,3	26,35	27,06	-2,7	Plombier d'entretien
43 048	42 727	0,7	1 700,1	1 661,2	2,3	25,28	25,71	-1,7	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
41 855	42 073	-0,5	1 572,6	1 534,5	2,4	26,77	27,63	-3,2	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	13	34 873	41 208	-18,2	687	0	35 560	41 208	-15,9	5 883	11 471
Agent d'information 2	479	58 533	53 046	9,4	1 123	0	59 656	53 046	11,1	8 637	13 551
Agent d'information 3	45	64 829	65 528	-1,1	1 277	0	66 107	65 528	0,9	9 177	15 678
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	53 262	7,0	1 128	0	58 384	53 262	8,8	8 439	13 589
Agent de la gest. fin. 1	51	35 360	42 537	-20,3	718	0	36 078	42 537	-17,9	6 114	11 690
Agent de la gest. fin. 2	758	55 047	53 603	2,6	1 098	0	56 144	53 603	4,5	8 560	13 643
Agent de la gest. fin. 3	115	61 288	64 985	-6,0	1 208	0	62 496	64 985	-4,0	8 833	15 586
Analyste info./adm. 1	108	37 242	42 364	-13,8	757	0	37 999	42 364	-11,5	6 404	11 679
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	55 182	4,8	1 125	0	59 088	55 182	6,6	8 634	13 914
Analyste info./adm. 3	549	63 793	65 703	-3,0	1 257	0	65 050	65 703	-1,0	9 076	15 708
Ingénieur 1	36	37 313	40 860	-9,5	735	0	38 048	40 860	-7,4	6 278	11 420
Ingénieur 2	656	59 270	62 105	-4,8	1 160	0	60 430	62 105	-2,8	8 649	15 096
Ingénieur 3	170	64 561	74 460	-15,3	1 272	0	65 833	74 460	-13,1	9 151	17 196
Spécialiste sc. phys. 1	2	38 116	39 084	-2,5	751	0	38 867	39 084	-0,6	6 453	11 016
Spécialiste sc. phys. 2	383	59 030	56 600	4,1	1 231	0	60 261	56 600	6,1	9 000	14 156
Spécialiste sc. phys. 3	73	64 089	70 632	-10,2	1 263	0	65 352	70 632	-8,1	9 105	16 545
Moyenne		58 010	57 029	1,7			59 148	57 029	3,6		
Techniciens											
Technicien en doc.	762	37 840	39 753	-5,1	625	0	38 465	39 753	-3,4	6 742	10 814
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	31 697	25,9	878	0	43 670	31 697	27,4	7 943	9 008
Technicien de lab. 2	378	45 255	41 962	7,3	942	0	46 197	41 962	9,2	8 234	11 256
Technicien en génie 1	1 278	38 981	48 428	-24,2	927	0	39 908	48 428	-21,3	6 904	12 407
Technicien en génie 2	153	43 917	54 130	-23,3	1 315	0	45 233	54 130	-19,7	7 299	13 383
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	33 087	15,3	927	0	40 004	33 087	17,3	6 761	9 347
Moyenne		40 628	37 585	7,5			41 513	37 585	9,5		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	28 505	-13,1	445	0	25 648	28 505	-11,1	4 646	7 915
Auxiliaire en info. 2	7	29 284	31 336	-7,0	518	0	29 801	31 336	-5,1	5 285	8 607
Magasinier 1	318	27 621	28 889	-4,6	1 028	0	28 648	28 889	-0,8	5 253	8 009
Magasinier 2	913	29 951	32 102	-7,2	418	0	30 370	32 102	-5,7	5 600	8 794
Magasinier 3	38	36 103	39 325	-8,9	420	0	36 523	39 325	-7,7	6 488	10 473
Op. en informatique 1	50	29 961	30 993	-3,4	504	0	30 465	30 993	-1,7	5 506	8 523
Op. en informatique 2	125	32 928	36 657	-11,3	464	0	33 391	36 657	-9,8	6 057	9 906
Op. en informatique 3	48	40 599	41 152	-1,4	564	0	41 163	41 152	0,0*	7 177	10 819
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	28 206	-7,8	400	0	26 562	28 206	-6,2	5 013	7 842
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	32 072	-8,2	475	0	30 110	32 072	-6,5	5 437	8 786
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	35 601	-2,5	501	0	35 217	35 601	-1,1	6 402	9 648
Dactylographe	187	25 925	30 319	-16,9	451	0	26 376	30 319	-15,0	4 986	8 358
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	30 392	-9,0	400	0	28 291	30 392	-7,4	5 248	8 376
Sec. de direction 2	5 292	30 973	34 743	-12,2	520	0	31 493	34 743	-10,3	5 671	9 439
Moyenne		29 745	32 310	-8,6			30 217	32 310	-6,9		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 443	52 679	-27,1	1 524,6	1 662,6	-9,0	27,18	31,68	-16,6	Professionnels
68 292	66 597	2,5	1 528,3	1 662,6	-8,8	44,69	40,06	10,4	Agent d'information 1
75 284	81 206	-7,9	1 524,6	1 662,6	-9,0	49,38	48,84	1,1	Agent d'information 2
66 823	66 851	0,0*	1 524,6	1 662,6	-9,0	43,83	40,21	8,3	Agent d'information 3
42 192	54 227	-28,5	1 530,9	1 662,6	-8,6	27,55	32,62	-18,4	Agent de l'approvis. 2
64 704	67 245	-3,9	1 537,9	1 662,6	-8,1	42,08	40,44	3,9	Agent de la gest. fin. 1
71 329	80 571	-13,0	1 524,6	1 662,6	-9,0	46,78	48,46	-3,6	Agent de la gest. fin. 2
44 404	54 044	-21,7	1 531,3	1 662,6	-8,6	28,99	32,51	-12,1	Agent de la gest. fin. 3
67 722	69 096	-2,0	1 529,9	1 662,6	-8,7	44,27	41,56	6,1	Analyste info./adm. 1
74 127	81 411	-9,8	1 524,6	1 662,6	-9,0	48,62	48,97	-0,7	Analyste info./adm. 2
44 326	52 279	-17,9	1 524,6	1 662,6	-9,0	29,07	31,44	-8,2	Analyste info./adm. 3
69 079	77 201	-11,8	1 525,3	1 662,6	-9,0	45,28	46,43	-2,5	Ingénieur 1
74 984	91 656	-22,2	1 524,6	1 662,6	-9,0	49,18	55,12	-12,1	Ingénieur 2
45 320	50 100	-10,5	1 524,6	1 662,6	-9,0	29,73	30,13	-1,3	Ingénieur 3
69 261	70 756	-2,2	1 537,9	1 662,6	-8,1	45,05	42,55	5,5	Spécialiste sc. phys. 1
74 457	87 177	-17,1	1 524,6	1 662,6	-9,0	48,83	52,44	-7,4	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
67 784	71 256	-5,1	1 529,9	1 662,6	-8,7	44,31	42,86	3,3	Moyenne
									Techniciens
45 206	50 568	-11,9	1 538,6	1 665,2	-8,2	29,39	30,37	-3,3	Technicien en doc.
51 613	40 705	21,1	1 551,9	1 665,2	-7,3	33,25	24,44	26,5	Technicien de lab. 1
54 431	53 218	2,2	1 550,8	1 665,2	-7,4	35,10	31,95	9,0	Technicien de lab. 2
46 812	60 835	-30,0	1 560,7	1 665,2	-6,7	30,00	36,53	-21,8	Technicien en génie 1
52 531	67 512	-28,5	1 511,9	1 665,2	-10,1	34,75	40,54	-16,7	Technicien en génie 2
46 764	42 434	9,3	1 523,8	1 665,2	-9,3	30,69	25,48	17,0	Tech. program. en info. 1
48 794	47 830	2,0	1 543,7	1 665,2	-7,9	31,61	28,72	9,1	Moyenne
									Employés de bureau
30 294	36 420	-20,2	1 517,9	1 632,9	-7,6	19,97	22,31	-11,7	Auxiliaire en info. 1
35 087	39 943	-13,8	1 506,3	1 632,9	-8,4	23,29	24,46	-5,0	Auxiliaire en info. 2
33 901	36 897	-8,8	1 579,4	1 741,8	-10,3	21,41	21,18	1,1	Magasinier 1
35 969	40 895	-13,7	1 546,8	1 741,8	-12,6	23,26	23,48	-0,9	Magasinier 2
43 011	49 798	-15,8	1 556,6	1 741,8	-11,9	27,62	28,59	-3,5	Magasinier 3
35 970	39 515	-9,9	1 626,0	1 632,9	-0,4	22,10	24,20	-9,5	Op. en informatique 1
39 448	46 563	-18,0	1 573,0	1 632,9	-3,8	25,07	28,51	-13,7	Op. en informatique 2
48 340	51 972	-7,5	1 594,9	1 632,9	-2,4	30,29	31,82	-5,1	Op. en informatique 3
31 575	36 047	-14,2	1 548,0	1 632,9	-5,5	20,39	22,08	-8,3	Personnel de bureau 1
35 547	40 858	-14,9	1 523,2	1 632,9	-7,2	23,34	25,02	-7,2	Personnel de bureau 2
41 619	45 249	-8,7	1 533,1	1 632,9	-6,5	27,15	27,71	-2,1	Personnel de bureau 3
31 362	38 678	-23,3	1 536,2	1 632,9	-6,3	20,42	23,68	-16,0	Dactylographe
33 538	38 768	-15,6	1 539,9	1 632,9	-6,0	21,78	23,74	-9,0	Sténo-secrétaire 1
37 164	44 182	-18,9	1 517,3	1 632,9	-7,6	24,49	27,06	-10,5	Sec. de direction 2
35 728	41 153	-15,2	1 530,8	1 639,0	-7,1	23,34	25,12	-7,6	Moyenne

Annexe C-7 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Cuisinier 1	327	29 565	35 085	-18,7	397	0	29 962	35 085	-17,1	5 794	8 086
Cuisinier 2	950	34 374	35 564	-3,5	565	0	34 939	35 564	-1,8	6 738	8 186
Journalier et prépos. ter.	1 461	28 079	26 318	6,3	353	0	28 432	26 318	7,4	5 234	6 247
Préposé cuisine/café.	2 037	26 830	25 076	6,5	384	0	27 214	25 076	7,9	5 259	5 987
Préposé entretien lourd	2 831	27 487	24 710	10,1	374	0	27 860	24 710	11,3	5 397	5 910
Moyenne		28 374	26 919	5,1			28 771	26 919	6,4		
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds	129	32 721	29 994	8,3	783	0	33 504	29 994	10,5	6 202	7 018
Électricien d'entretien 1	245	37 407	37 462	-0,1	700	0	38 107	37 462	1,7	7 191	8 583
Électricien d'entretien 2	10	39 772	38 798	2,4	2 998	0	42 770	38 798	9,3	7 432	8 833
Mécanicien de véh. motor. 1	68	35 596	30 554	14,2	2 267	0	37 863	30 554	19,3	6 744	7 136
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	31 900	14,7	2 495	0	39 902	31 900	20,1	7 056	7 418
Mécanicien Millwright	158	37 407	33 609	10,2	505	0	37 912	33 609	11,3	7 375	7 777
Menuisier d'entretien	294	35 789	35 550	0,7	504	0	36 293	35 550	2,0	6 930	8 184
Peintre d'entretien	191	33 181	33 100	0,2	442	0	33 623	33 100	1,6	6 409	7 670
Plombier d'entretien	290	37 407	39 140	-4,6	495	0	37 902	39 140	-3,3	7 191	8 887
Moyenne		36 065	35 121	2,6			36 841	35 121	4,7		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 334	35 790	-1,3			35 958	35 790	0,5		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
35 756	43 172	-20,7	1 708,5	1 748,7	-2,4	20,93	24,69	-18,0	Employés de service
41 677	43 750	-5,0	1 705,0	1 748,7	-2,6	24,45	25,02	-2,3	Cuisinier 1
33 666	32 565	3,3	1 712,9	1 748,7	-2,1	19,66	18,62	5,3	Cuisinier 2
32 473	31 063	4,3	1 707,2	1 748,7	-2,4	19,02	17,77	6,6	Journalier et prépos. ter.
33 258	30 620	7,9	1 707,1	1 748,7	-2,4	19,48	17,51	10,1	Préposé cuisine/café.
									Préposé entretien lourd
34 285	33 292	2,9	1 708,0	1 748,7	-2,4	20,07	19,04	5,2	Moyenne
									Ouvriers
39 706	37 012	6,8	1 699,1	1 748,7	-2,9	23,38	21,17	9,5	Conducteur véh. lourds
45 298	46 045	-1,6	1 704,6	1 748,7	-2,6	26,59	26,33	1,0	Électricien d'entretien 1
50 202	47 631	5,1	1 635,0	1 748,7	-7,0	30,70	27,24	11,3	Électricien d'entretien 2
44 607	37 690	15,5	1 649,8	1 748,7	-6,0	27,05	21,55	20,3	Mécanicien de véh. motor. 1
46 958	39 319	16,3	1 646,2	1 748,7	-6,2	28,54	22,48	21,2	Mécanicien de véh. motor. 2
45 287	41 386	8,6	1 708,1	1 748,7	-2,4	26,51	23,66	10,8	Mécanicien Millwright
43 223	43 734	-1,2	1 709,5	1 748,7	-2,3	25,29	25,00	1,1	Menuisier d'entretien
40 032	40 770	-1,8	1 710,6	1 748,7	-2,2	23,40	23,31	0,4	Peintre d'entretien
45 093	48 026	-6,5	1 711,5	1 748,7	-2,2	26,35	27,46	-4,2	Plombier d'entretien
43 785	43 204	1,3	1 700,8	1 748,7	-2,8	25,76	24,70	4,1	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
42 218	45 161	-7,0	1 568,5	1 668,5	-6,4	27,06	27,13	-0,3	Moyenne

Annexe C-8

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	13	34 873	41 813	-19,9	687	57	35 560	41 870	-17,7	5 883	11 447
Agent d'information 2	479	58 533	54 236	7,3	1 123	139	59 656	54 375	8,9	8 637	12 408
Agent d'information 3	45	64 829	65 214	-0,6	1 277	98	66 107	65 312	1,2	9 177	15 211
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	52 826	7,7	1 128	28	58 384	52 854	9,5	8 439	13 253
Agent de la gest. fin. 1	51	35 360	42 775	-21,0	718	16	36 078	42 791	-18,6	6 114	11 242
Agent de la gest. fin. 2	758	55 047	55 344	-0,5*	1 098	228	56 144	55 572	1,0	8 560	12 255
Agent de la gest. fin. 3	115	61 288	65 398	-6,7	1 208	91	62 496	65 489	-4,8	8 833	15 518
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	55 959	3,5	1 125	101	59 088	56 060	5,1	8 634	13 233
Analyste info./adm. 3	549	63 793	64 956	-1,8*	1 257	370	65 050	65 326	-0,4*	9 076	13 233
Ingénieur 2	656	59 270	65 259	-10,1	1 160	115	60 430	65 375	-8,2	8 649	12 094
Ingénieur 3	170	64 561	81 640	-26,5	1 272	26	65 833	81 666	-24,0	9 151	13 035
Spécialiste sc. phys. 2	383	59 030	60 677	-2,8	1 231	57	60 261	60 734	-0,8*	9 000	12 980
Moyenne		58 010	58 427	-0,7*			59 148	58 561	1,0*		
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	46 842	-19,7	1 043	639	40 182	47 480	-18,2	6 776	9 346
Tech. arts app. graph. 2	31	43 780	54 854	-25,3	1 311	6	45 091	54 860	-21,7	7 284	11 502
Technicien en doc.	762	37 840	38 440	-1,6	625	187	38 465	38 627	-0,4*	6 742	8 983
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	46 516	-8,7	878	122	43 670	46 638	-6,8	7 943	9 586
Technicien de lab. 2	378	45 255	45 872	-1,4*	942	65	46 197	45 938	0,6*	8 234	9 852
Technicien en génie 1	1 278	38 981	50 269	-29,0	927	59	39 908	50 328	-26,1	6 904	10 834
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	39 267	-0,5*	927	181	40 004	39 448	1,4*	6 761	8 632
Tech. program. en info. 2	351	45 779	45 836	-0,1*	859	127	46 639	45 963	1,4*	7 582	10 063
Moyenne		40 863	44 740	-9,5			41 753	44 882	-7,5		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	33 796	-34,1	445	197	25 648	33 994	-32,5	4 646	7 130
Magasinier 1	318	27 621	39 328	-42,4	1 028	145	28 648	39 473	-37,8	5 253	8 078
Magasinier 2	913	29 951	40 483	-35,2	418	104	30 370	40 587	-33,6	5 600	9 241
Magasinier 3	38	36 103	42 540	-17,8	420	125	36 523	42 665	-16,8	6 488	10 479
Op. de duplicateur 1	187	29 464	35 589	-20,8	314	176	29 778	35 765	-20,1	5 366	8 074
Op. en informatique 1	50	29 961	30 800	-2,8	504	0	30 465	30 800	-1,1*	5 506	7 961
Op. en informatique 2	125	32 928	37 032	-12,5	464	269	33 391	37 301	-11,7	6 057	8 079
Op. en informatique 3	48	40 599	43 453	-7,0	564	11	41 163	43 464	-5,6	7 177	10 875
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	32 243	-23,2	400	112	26 562	32 355	-21,8	5 013	6 989
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	33 794	-14,0	475	141	30 110	33 935	-12,7	5 437	7 630
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	36 898	-6,3	501	31	35 217	36 929	-4,9	6 402	8 768
Dactylographe	187	25 925	31 481	-21,4	451	212	26 376	31 694	-20,2	4 986	7 221
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	31 719	-13,7	400	239	28 291	31 958	-13,0	5 248	6 956
Sec. de direction 2	5 292	30 973	34 240	-10,5	520	221	31 493	34 461	-9,4	5 671	7 580
Préposé aux télécom. 1	14	29 191	33 272	-14,0	556	219	29 748	33 491	-12,6	5 274	7 709
Préposé aux télécom. 2	137	33 791	41 184	-21,9	644	102	34 435	41 287	-19,9	6 119	10 052
Téléphoniste-récept.	330	25 392	29 445	-16,0	445	360	25 837	29 805	-15,4	4 854	6 086
Moyenne		29 709	34 022	-14,5			30 180	34 188	-13,3		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 443	53 316	-28,7	1 524,6	1 645,3	-7,9	27,18	32,47	-19,5	Professionnels
68 292	66 783	2,2	1 528,3	1 619,1	-5,9	44,69	41,35	7,5	Agent d'information 1
75 284	80 524	-7,0	1 524,6	1 657,2	-8,7	49,38	48,62	1,5	Agent d'information 2
66 823	66 107	1,1*	1 524,6	1 651,0	-8,3	43,83	40,04	8,6	Agent d'information 3
42 192	54 033	-28,1	1 530,9	1 659,1	-8,4	27,55	32,57	-18,2	Agent de l'approvis. 2
64 704	67 827	-4,8	1 537,9	1 599,9	-4,0	42,08	42,53	-1,1*	Agent de la gest. fin. 1
71 329	81 007	-13,6	1 524,6	1 645,3	-7,9	46,78	49,26	-5,3	Agent de la gest. fin. 2
67 722	69 293	-2,3	1 529,9	1 619,7	-5,9	44,27	42,83	3,3	Agent de la gest. fin. 3
74 127	78 559	-6,0	1 524,6	1 569,6	-3,0*	48,62	50,17	-3,2*	Analyste info./adm. 2
69 079	77 469	-12,1	1 525,3	1 567,5	-2,8	45,28	49,46	-9,2	Analyste info./adm. 3
74 984	94 701	-26,3	1 524,6	1 625,8	-6,6	49,18	58,34	-18,6	Ingénieur 2
69 261	73 714	-6,4	1 537,9	1 599,1	-4,0	45,05	46,23	-2,6	Ingénieur 3
									Spécialiste sc. phys. 2
67 784	71 475	-5,4	1 529,9	1 608,3	-5,1	44,31	44,55	-0,5*	Moyenne
									Techniciens
46 958	56 826	-21,0	1 517,9	1 545,6	-1,8*	30,94	37,06	-19,8	Tech. arts app. graph. 1
52 375	66 362	-26,7	1 511,9	1 460,9	3,4*	34,64	45,96	-32,7	Tech. arts app. graph. 2
45 206	47 610	-5,3	1 538,6	1 545,8	-0,5*	29,39	30,88	-5,1	Technicien en doc.
51 613	56 224	-8,9	1 551,9	1 709,4	-10,2	33,25	32,95	0,9*	Technicien de lab. 1
54 431	55 790	-2,5	1 550,8	1 580,2	-1,9*	35,10	35,14	-0,1*	Technicien de lab. 2
46 812	61 163	-30,7	1 560,7	1 727,5	-10,7	30,00	35,40	-18,0	Technicien en génie 1
46 764	48 081	-2,8	1 523,8	1 547,0	-1,5*	30,69	31,18	-1,6*	Tech. program. en info. 1
54 221	56 026	-3,3*	1 532,2	1 509,8	1,5	35,40	37,18	-5,0	Tech. program. en info. 2
49 035	54 469	-11,1	1 542,3	1 628,3	-5,6	31,79	33,49	-5,3	Moyenne
									Employés de bureau
30 294	41 124	-35,7	1 517,9	1 562,9	-3,0*	19,97	26,32	-31,8	Auxiliaire en info. 1
33 901	47 551	-40,3	1 579,4	1 748,2	-10,7	21,41	27,19	-27,0	Magasinier 1
35 969	49 828	-38,5	1 546,8	1 709,8	-10,5	23,26	29,26	-25,8	Magasinier 2
43 011	53 144	-23,6	1 556,6	1 714,4	-10,1	27,62	30,80	-11,5	Magasinier 3
35 144	43 840	-24,7	1 563,6	1 600,5	-2,4	22,48	27,43	-22,0	Op. de duplicateur 1
35 970	38 761	-7,8	1 626,0	1 643,3	-1,1*	22,10	23,58	-6,7	Op. en informatique 1
39 448	45 381	-15,0	1 573,0	1 540,9	2,0	25,07	29,50	-17,7	Op. en informatique 2
48 340	54 339	-12,4	1 594,9	1 602,0	-0,4*	30,29	34,31	-13,3	Op. en informatique 3
31 575	39 345	-24,6	1 548,0	1 486,8	4,0	20,39	26,61	-30,5	Personnel de bureau 1
35 547	41 564	-16,9	1 523,2	1 554,9	-2,1	23,34	26,77	-14,7	Personnel de bureau 2
41 619	45 698	-9,8	1 533,1	1 586,3	-3,5	27,15	28,93	-6,6	Personnel de bureau 3
31 362	38 914	-24,1	1 536,2	1 490,5	3,0	20,42	26,21	-28,4	Dactylographe
33 538	38 914	-16,0	1 539,9	1 480,8	3,8	21,78	26,28	-20,7	Sténo-secrétaire 1
37 164	42 041	-13,1	1 517,3	1 520,1	-0,2*	24,49	27,69	-13,1	Sec. de direction 2
35 021	41 200	-17,6	1 682,5	1 684,0	-0,1*	20,82	24,71	-18,7	Préposé aux télécom. 1
40 554	51 339	-26,6	1 711,2	1 652,8	3,4	23,69	31,07	-31,2	Préposé aux télécom. 2
30 691	35 891	-16,9	1 536,0	1 617,2	-5,3	19,98	22,04	-10,3	Téléphoniste-récept.
35 684	41 800	-17,1	1 532,3	1 540,8	-0,5*	23,29	27,16	-16,6	Moyenne

Annexe C-8 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché
		québ.			québ.		québ.			québ.	
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Cuisinier 1	327	29 565	29 216	1,2*	397	207	29 962	29 423	1,8*	5 794	5 703
Cuisinier 2	950	34 374	33 395	2,8*	565	208	34 939	33 603	3,8	6 738	6 248
Gardien	309	27 907	24 179	13,4	387	187	28 295	24 367	13,9	5 436	3 124
Journalier et prépos. ter.	1 461	28 079	38 397	-36,7	353	135	28 432	38 532	-35,5	5 234	9 021
Préposé cuisine/café.	2 037	26 830	20 073	25,2	384	159	27 214	20 232	25,7	5 259	4 322
Préposé entretien léger	1 259	27 447	28 062	-2,2*	373	171	27 820	28 233	-1,5*	5 376	5 684
Préposé entretien lourd	2 831	27 487	34 316	-24,8	374	249	27 860	34 565	-24,1	5 397	7 999
Moyenne		28 231	30 326	-7,4*			28 625	30 519	-6,6*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	91	28 793	37 713	-31,0	966	156	29 759	37 869	-27,2	5 369	9 116
Conducteur véh. lourds	129	32 721	42 418	-29,6	783	281	33 504	42 699	-27,4	6 202	10 456
Électricien d'entretien 1	245	37 407	51 289	-37,1	700	110	38 107	51 399	-34,9	7 191	10 082
Électricien d'entretien 2	10	39 772	52 866	-32,9	2 998	149	42 770	53 015	-24,0	7 432	10 552
Mécanicien de véh. motor. 1	68	35 596	43 078	-21,0	2 267	388	37 863	43 466	-14,8	6 744	10 041
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	47 448	-26,8	2 495	328	39 902	47 777	-19,7	7 056	11 094
Mécanicien Millwright	158	37 407	53 470	-42,9	505	37	37 912	53 506	-41,1	7 375	10 883
Menuisier d'entretien	294	35 789	46 592	-30,2	504	167	36 293	46 759	-28,8	6 930	10 115
Peintre d'entretien	191	33 181	44 303	-33,5	442	264	33 623	44 568	-32,6	6 409	10 020
Plombier d'entretien	290	37 407	52 117	-39,3	495	48	37 902	52 165	-37,6	7 191	10 674
Moyenne		35 643	47 840	-34,2			36 431	48 003	-31,8		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 061	38 617	-10,1			35 679	38 780	-8,7		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
35 756	35 126	1,8*	1 708,5	1 782,9	-4,4	20,93	19,83	5,3	Employés de service
41 677	39 851	4,4*	1 705,0	1 787,3	-4,8	24,45	22,34	8,6	Cuisinier 1
33 731	27 491	18,5	1 701,1	1 883,1	-10,7	19,83	14,63	26,2	Cuisinier 2
33 666	47 553	-41,2	1 712,9	1 654,0	3,4	19,66	29,28	-48,9	Gardien
32 473	24 554	24,4	1 707,2	1 593,9	6,6	19,02	15,13	20,5	Journalier et prépos. ter.
33 196	33 917	-2,2*	1 707,4	1 778,6	-4,2	19,44	19,25	1,0*	Préposé cuisine/café.
33 258	42 564	-28,0	1 707,1	1 758,1	-3,0	19,48	24,19	-24,2	Préposé entretien léger
									Préposé entretien lourd
34 117	37 119	-8,8*	1 707,7	1 716,0	-0,5*	19,98	21,64	-8,3*	Moyenne
									Ouvriers
35 129	46 985	-33,8	1 689,0	1 696,9	-0,5*	20,82	27,78	-33,4	Conducteur véh. légers
39 706	53 156	-33,9	1 699,1	1 873,7	-10,3	23,38	28,95	-23,8	Conducteur véh. lourds
45 298	61 481	-35,7	1 704,6	1 764,3	-3,5	26,59	34,83	-31,0	Électricien d'entretien 1
50 202	63 567	-26,6	1 635,0	1 643,0	-0,5*	30,70	39,35	-28,2	Électricien d'entretien 2
44 607	53 507	-20,0	1 649,8	1 714,5	-3,9	27,05	31,32	-15,8	Mécanicien de véh. motor. 1
46 958	58 870	-25,4	1 646,2	1 710,1	-3,9	28,54	34,47	-20,8	Mécanicien de véh. motor. 2
45 287	64 389	-42,2	1 708,1	1 770,7	-3,7	26,51	36,60	-38,1	Mécanicien Millwright
43 223	56 874	-31,6	1 709,5	1 728,7	-1,1*	25,29	32,99	-30,4	Menuisier d'entretien
40 032	54 588	-36,4	1 710,6	1 698,3	0,7*	23,40	32,42	-38,5	Peintre d'entretien
45 093	62 839	-39,4	1 711,5	1 760,7	-2,9	26,35	35,75	-35,7	Plombier d'entretien
43 284	58 311	-34,7	1 700,1	1 748,5	-2,8	25,47	33,50	-31,5	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
41 906	47 288	-12,8	1 572,9	1 603,3	-1,9	26,80	29,57	-10,4	Moyenne

Annexe C-9

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	13	34 873	43 690	-25,3	687	0	35 560	43 690	-22,9	5 883	7 755
Agent d'information 2	479	58 533	54 749	6,5	1 123	38	59 656	54 787	8,2	8 637	9 390
Agent d'information 3	45	64 829	70 541	-8,8	1 277	53	66 107	70 594	-6,8	9 177	11 629
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	54 220	5,3	1 128	84	58 384	54 305	7,0	8 439	9 629
Agent de la gest. fin. 1	51	35 360	39 468	-11,6	718	11	36 078	39 479	-9,4	6 114	6 666
Agent de la gest. fin. 2	758	55 047	54 374	1,2*	1 098	50	56 144	54 424	3,1	8 560	9 132
Agent de la gest. fin. 3	115	61 288	68 463	-11,7	1 208	28	62 496	68 490	-9,6	8 833	10 699
Analyste info./adm. 1	108	37 242	40 650	-9,1	757	8	37 999	40 657	-7,0	6 404	7 113
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	54 805	5,4	1 125	73	59 088	54 878	7,1	8 634	8 943
Analyste info./adm. 3	549	63 793	66 705	-4,6	1 257	13	65 050	66 718	-2,6	9 076	9 981
Ingénieur 1	36	37 313	42 622	-14,2	735	0	38 048	42 622	-12,0	6 278	8 487
Ingénieur 2	656	59 270	60 410	-1,9*	1 160	8	60 430	60 418	0,0*	8 649	9 182
Ingénieur 3	170	64 561	77 545	-20,1	1 272	22	65 833	77 567	-17,8	9 151	12 033
Spécialiste sc. phys. 2	383	59 030	59 594	-1,0*	1 231	0	60 261	59 594	1,1*	9 000	9 786
Spécialiste sc. phys. 3	73	64 089	64 263	-0,3*	1 263	0	65 352	64 263	1,7*	9 105	10 990
Moyenne		58 010	57 234	1,3*			59 148	57 280	3,2		
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	37 769	3,5*	1 043	161	40 182	37 930	5,6*	6 776	7 440
Tech. arts app. graph. 2	31	43 780	54 236	-23,9	1 311	45	45 091	54 280	-20,4	7 284	11 420
Technicien en doc.	762	37 840	36 703	3,0	625	195	38 465	36 898	4,1	6 742	6 527
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	44 095	-3,0*	878	9	43 670	44 104	-1,0*	7 943	9 672
Technicien en génie 1	1 278	38 981	47 390	-21,6	927	2	39 908	47 392	-18,8	6 904	8 538
Technicien en génie 2	153	43 917	62 546	-42,4	1 315	3	45 233	62 549	-38,3	7 299	10 538
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	40 662	-4,1	927	166	40 004	40 828	-2,1*	6 761	7 673
Tech. program. en info. 2	351	45 779	45 266	1,1*	859	244	46 639	45 510	2,4*	7 582	8 309
Moyenne		40 863	43 910	-7,5			41 753	43 991	-5,4		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	23 575	6,5	445	25	25 648	23 599	8,0	4 646	4 267
Magasinier 1	318	27 621	28 256	-2,3*	1 028	42	28 648	28 298	1,2*	5 253	6 006
Magasinier 2	913	29 951	44 335	-48,0	418	4	30 370	44 340	-46,0	5 600	8 224
Op. de duplicateur 1	187	29 464	26 860	8,8	314	106	29 778	26 966	9,4	5 366	5 445
Op. en informatique 2	125	32 928	34 019	-3,3*	464	145	33 391	34 164	-2,3*	6 057	7 191
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	24 188	7,5	400	18	26 562	24 206	8,9	5 013	4 526
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	30 794	-3,9	475	19	30 110	30 813	-2,3*	5 437	6 170
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	31 315	9,8	501	13	35 217	31 328	11,0	6 402	5 836
Dactylographe	187	25 925	29 567	-14,0	451	144	26 376	29 711	-12,6	4 986	5 101
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	29 586	-6,1	400	16	28 291	29 602	-4,6	5 248	6 335
Sec. de direction 2	5 292	30 973	36 117	-16,6	520	37	31 493	36 154	-14,8	5 671	7 495
Préposé aux télécom. 1	14	29 191	28 636	1,9*	556	351	29 748	28 986	2,6*	5 274	6 056
Téléphoniste-récept.	330	25 392	26 630	-4,9*	445	109	25 837	26 739	-3,5*	4 854	5 271
Moyenne		29 680	31 594	-6,4			30 140	31 606	-4,9		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
Professionnels									
41 443	51 445	-24,1	1 524,6	1 563,8	-2,6	27,18	32,95	-21,2	Agent d'information 1
68 292	64 177	6,0	1 528,3	1 550,3	-1,4*	44,69	41,54	7,0	Agent d'information 2
75 284	82 223	-9,2	1 524,6	1 577,8	-3,5	49,38	52,29	-5,9	Agent d'information 3
66 823	63 933	4,3	1 524,6	1 669,2	-9,5	43,83	38,46	12,3	Agent de l'approvis. 2
42 192	46 145	-9,4	1 530,9	1 659,6	-8,4	27,55	28,04	-1,8*	Agent de la gest. fin. 1
64 704	63 556	1,8*	1 537,9	1 630,8	-6,0	42,08	39,32	6,6	Agent de la gest. fin. 2
71 329	79 189	-11,0	1 524,6	1 606,3	-5,4	46,78	49,61	-6,0*	Agent de la gest. fin. 3
44 404	47 770	-7,6	1 531,3	1 664,2	-8,7	28,99	28,89	0,3*	Analyste info./adm. 1
67 722	63 821	5,8	1 529,9	1 614,9	-5,6	44,27	39,68	10,4	Analyste info./adm. 2
74 127	76 699	-3,5	1 524,6	1 591,5	-4,4	48,62	48,34	0,6*	Analyste info./adm. 3
44 326	51 110	-15,3	1 524,6	1 743,8	-14,4	29,07	29,38	-1,1*	Ingénieur 1
69 079	69 601	-0,8*	1 525,3	1 732,2	-13,6	45,28	40,38	10,8	Ingénieur 2
74 984	89 600	-19,5	1 524,6	1 727,1	-13,3	49,18	52,04	-5,8*	Ingénieur 3
69 261	69 380	-0,2*	1 537,9	1 632,5	-6,2	45,05	42,89	4,8*	Spécialiste sc. phys. 2
74 457	75 253	-1,1*	1 524,6	1 588,9	-4,2*	48,83	47,43	2,9*	Spécialiste sc. phys. 3
67 784	66 546	1,8*	1 529,9	1 627,3	-6,4	44,31	41,11	7,2	Moyenne
Techniciens									
46 958	45 370	3,4*	1 517,9	1 711,4	-12,7	30,94	26,37	14,8	Tech. arts app. graph. 1
52 375	65 700	-25,4	1 511,9	1 733,2	-14,6	34,64	37,82	-9,2	Tech. arts app. graph. 2
45 206	43 425	3,9	1 538,6	1 635,2	-6,3	29,39	26,90	8,5	Technicien en doc.
51 613	53 777	-4,2*	1 551,9	1 711,3	-10,3	33,25	31,56	5,1*	Technicien de lab. 1
46 812	55 930	-19,5	1 560,7	1 759,2	-12,7	30,00	31,81	-6,0	Technicien en génie 1
52 531	73 087	-39,1	1 511,9	1 722,2	-13,9	34,75	42,58	-22,5	Technicien en génie 2
46 764	48 501	-3,7	1 523,8	1 688,0	-10,8	30,69	28,79	6,2	Tech. program. en info. 1
54 221	53 820	0,7*	1 532,2	1 627,2	-6,2	35,40	33,00	6,8*	Tech. program. en info. 2
49 035	52 678	-7,4	1 542,3	1 698,9	-10,2	31,79	31,08	2,2*	Moyenne
Employés de bureau									
30 294	27 866	8,0	1 517,9	1 585,1	-4,4	19,97	17,57	12,0	Auxiliaire en info. 1
33 901	34 303	-1,2*	1 579,4	1 759,4	-11,4	21,41	19,47	9,1	Magasinier 1
35 969	52 564	-46,1	1 546,8	1 768,0	-14,3	23,26	29,71	-27,7	Magasinier 2
35 144	32 411	7,8	1 563,6	1 699,9	-8,7	22,48	18,97	15,6	Op. de duplicateur 1
39 448	41 355	-4,8*	1 573,0	1 685,9	-7,2	25,07	24,53	2,2*	Op. en informatique 2
31 575	28 731	9,0	1 548,0	1 646,4	-6,4	20,39	17,48	14,3	Personnel de bureau 1
35 547	36 983	-4,0*	1 523,2	1 705,0	-11,9	23,34	21,76	6,8	Personnel de bureau 2
41 619	37 164	10,7	1 533,1	1 675,2	-9,3	27,15	22,28	17,9	Personnel de bureau 3
31 362	34 812	-11,0	1 536,2	1 629,2	-6,1	20,42	21,45	-5,0*	Dactylographe
33 538	35 937	-7,2	1 539,9	1 647,2	-7,0	21,78	21,85	-0,3*	Sténo-secrétaire 1
37 164	43 649	-17,4	1 517,3	1 657,2	-9,2	24,49	26,55	-8,4	Sec. de direction 2
35 021	35 042	-0,1*	1 682,5	1 692,8	-0,6*	20,82	20,81	0,0*	Préposé aux télécom. 1
30 691	32 011	-4,3*	1 536,0	1 631,3	-6,2	19,98	19,72	1,3*	Téléphoniste-récept.
35 639	37 963	-6,5	1 531,2	1 676,0	-9,5	23,28	22,73	2,4*	Moyenne

Annexe C-9 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Gardien	309	27 907	28 538	-2,3*	387	81	28 295	28 619	-1,1*	5 436	5 868
Journalier et prépos. ter.	1 461	28 079	33 998	-21,1	353	72	28 432	34 070	-19,8	5 234	6 914
Préposé entretien léger	1 259	27 447	26 170	4,7*	373	0	27 820	26 170	5,9*	5 376	5 469
Préposé entretien lourd	2 831	27 487	28 186	-2,5*	374	149	27 860	28 335	-1,7*	5 397	4 265
Moyenne		27 522	27 442	0,3*			27 896	27 512	1,4*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	91	28 793	32 836	-14,0	966	33	29 759	32 869	-10,4	5 369	6 704
Conducteur véh. lourds	129	32 721	42 806	-30,8	783	0	33 504	42 806	-27,8	6 202	9 318
Électricien d'entretien 1	245	37 407	43 979	-17,6	700	75	38 107	44 054	-15,6	7 191	9 517
Électricien d'entretien 2	10	39 772	52 466	-31,9	2 998	288	42 770	52 754	-23,3	7 432	10 016
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	48 642	-30,0	2 495	0	39 902	48 642	-21,9	7 056	8 806
Mécanicien Millwright	158	37 407	47 712	-27,5	505	0	37 912	47 712	-25,8	7 375	7 842
Menuisier d'entretien	294	35 789	40 982	-14,5	504	45	36 293	41 027	-13,0	6 930	9 512
Peintre d'entretien	191	33 181	46 465	-40,0	442	240	33 623	46 705	-38,9	6 409	9 221
Plombier d'entretien	290	37 407	45 726	-22,2	495	32	37 902	45 758	-20,7	7 191	10 265
Moyenne		35 643	43 572	-22,2			36 431	43 631	-19,8		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 082	36 641	-4,4			35 700	36 685	-2,8*		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%		Nombre	%		\$/heure	%	
Employés de service									
33 731	34 487	-2,2*	1 701,1	1 790,5	-5,3	19,83	19,47	1,8*	Gardien
33 666	40 984	-21,7	1 712,9	1 751,7	-2,3	19,66	23,42	-19,1	Journalier et prépos. ter.
33 196	31 639	4,7*	1 707,4	1 705,0	0,1*	19,44	18,41	5,3*	Préposé entretien léger
33 258	32 600	2,0*	1 707,1	1 787,2	-4,7	19,48	18,31	6,0*	Préposé entretien lourd
33 243	32 418	2,5*	1 708,0	1 703,9	0,2*	19,46	19,03	2,2*	Moyenne
Ouvriers									
35 129	39 573	-12,7*	1 689,0	1 730,0	-2,4*	20,82	23,07	-10,8*	Conducteur véh. légers
39 706	52 123	-31,3	1 699,1	1 819,7	-7,1	23,38	28,73	-22,9	Conducteur véh. lourds
45 298	53 571	-18,3	1 704,6	1 812,0	-6,3	26,59	29,72	-11,8*	Électricien d'entretien 1
50 202	62 769	-25,0	1 635,0	1 726,0	-5,6	30,70	36,34	-18,4	Électricien d'entretien 2
46 958	57 449	-22,3	1 646,2	1 808,3	-9,8	28,54	31,91	-11,8	Mécanicien de véh. motor. 2
45 287	55 555	-22,7	1 708,1	1 797,3	-5,2	26,51	30,95	-16,7*	Mécanicien Millwright
43 223	50 539	-16,9	1 709,5	1 818,2	-6,4	25,29	27,85	-10,1	Menuisier d'entretien
40 032	55 926	-39,7	1 710,6	1 730,8	-1,2	23,40	32,30	-38,0	Peintre d'entretien
45 093	56 022	-24,2	1 711,5	1 752,9	-2,4	26,35	31,85	-20,9	Plombier d'entretien
43 284	52 738	-21,8	1 700,1	1 786,3	-5,1	25,47	29,59	-16,1	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
41 917	43 626	-4,1*	1 569,8	1 681,4	-7,1	26,86	26,09	2,9*	Moyenne

Annexe C-10

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Moyenne		58 259	56 273	3,4*			59 334	56 227	5,2*		
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	47 761	-22,0	1 043	712	40 182	48 473	-20,6	6 776	9 479
Tech. arts app. graph. 2	31	43 780	55 348	-26,4	1 311	0	45 091	55 348	-22,7	7 284	11 638
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	48 123	-12,5	878	97	43 670	48 220	-10,4	7 943	10 042
Technicien en génie 1	1 278	38 981	51 303	-31,6	927	22	39 908	51 325	-28,6	6 904	10 984
Technicien en génie 2	153	43 917	57 890	-31,8	1 315	111	45 233	58 001	-28,2	7 299	12 602
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	39 294	-0,6*	927	0	40 004	39 294	1,8*	6 761	8 168
Moyenne		40 863	45 783	-12,0			41 890	47 300	-12,9		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	36 452	-44,6	445	139	25 648	36 592	-42,7	4 646	8 289
Magasinier 1	318	27 621	39 967	-44,7	1 028	89	28 648	40 056	-39,8	5 253	7 825
Magasinier 2	913	29 951	43 634	-45,7	418	32	30 370	43 666	-43,8	5 600	8 899
Op. de duplicateur 1	187	29 464	37 596	-27,6	314	114	29 778	37 710	-26,6	5 366	9 213
Op. en informatique 2	125	32 928	37 335	-13,4	464	240	33 391	37 575	-12,5	6 057	7 990
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	33 844	-29,4	400	134	26 562	33 978	-27,9	5 013	7 453
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	35 402	-19,5	475	129	30 110	35 531	-18,0	5 437	7 428
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	40 138	-15,6	501	30	35 217	40 168	-14,1	6 402	7 184
Dactylographe	187	25 925	37 185	-43,4	451	267	26 376	37 451	-42,0	4 986	8 243
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	35 576	-27,6	400	171	28 291	35 747	-26,4	5 248	7 522
Sec. de direction 2	5 292	30 973	35 145	-13,5	520	291	31 493	35 436	-12,5	5 671	7 212
Préposé aux télécom. 1	14	29 191	28 927	0,9*	556	52	29 748	28 980	2,6	5 274	6 339
Téléphoniste-récept.	330	25 392	29 821	-17,4	445	405	25 837	30 226	-17,0	4 854	5 957
Moyenne		29 680	36 039	-21,4			30 140	36 190	-20,1		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
									Professionnels
67 980	66 600	2,0*	1 529,6	1 570,6	-2,7*	44,45	42,34	4,8	Moyenne
									Techniciens
46 958	57 952	-23,4	1 517,9	1 548,2	-2,0*	30,94	37,71	-21,9	Tech. arts app. graph. 1
52 375	66 985	-27,9	1 511,9	1 457,3	3,6*	34,64	46,48	-34,2	Tech. arts app. graph. 2
51 613	58 262	-12,9	1 551,9	1 758,0	-13,3	33,25	33,26	0,0*	Technicien de lab. 1
46 812	62 309	-33,1	1 560,7	1 753,8	-12,4	30,00	35,53	-18,4	Technicien en génie 1
52 531	70 603	-34,4	1 511,9	1 675,9	-10,8	34,75	42,15	-21,3	Technicien en génie 2
46 764	47 462	-1,5*	1 523,8	1 558,0	-2,2*	30,69	30,32	1,2*	Tech. program. en info. 1
49 226	57 224	-16,2	1 543,3	1 686,8	-9,3	31,89	33,88	-6,2*	Moyenne
									Employés de bureau
30 294	44 881	-48,2	1 517,9	1 618,6	-6,6	19,97	27,84	-39,4	Auxiliaire en info. 1
33 901	47 881	-41,2	1 579,4	1 762,6	-11,6	21,41	27,20	-27,0	Magasinier 1
35 969	52 565	-46,1	1 546,8	1 743,9	-12,7	23,26	30,31	-30,3	Magasinier 2
35 144	46 923	-33,5	1 563,6	1 671,2	-6,9	22,48	28,05	-24,8	Op. de duplicateur 1
39 448	45 565	-15,5	1 573,0	1 537,7	2,2*	25,07	29,76	-18,7	Op. en informatique 2
31 575	41 431	-31,2	1 548,0	1 537,5	0,7*	20,39	27,32	-34,0	Personnel de bureau 1
35 547	42 959	-20,9	1 523,2	1 602,4	-5,2	23,34	26,79	-14,8	Personnel de bureau 2
41 619	47 352	-13,8	1 533,1	1 564,7	-2,1*	27,15	30,55	-12,5*	Personnel de bureau 3
31 362	45 694	-45,7	1 536,2	1 475,6	3,9*	20,42	31,15	-52,5	Dactylographe
33 538	43 269	-29,0	1 539,9	1 539,2	0,0*	21,78	28,15	-29,2	Sténo-secrétaire 1
37 164	42 648	-14,8	1 517,3	1 584,0	-4,4	24,49	26,94	-10,0	Sec. de direction 2
35 021	35 318	-0,8*	1 682,5	1 788,1	-6,3	20,82	19,76	5,1	Préposé aux télécom. 1
30 691	36 183	-17,9	1 536,0	1 686,7	-9,8	19,98	21,30	-6,6	Téléphoniste-récept.
35 639	43 642	-22,5	1 531,2	1 585,4	-3,5	23,28	27,61	-18,6	Moyenne

Annexe C-10 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Cuisinier 1	327	29 565	28 818	2,5*	397	239	29 962	29 057	3,0	5 794	5 493
Cuisinier 2	950	34 374	33 001	4,0	565	305	34 939	33 307	4,7	6 738	5 554
Gardien	309	27 907	24 101	13,6	387	186	28 295	24 288	14,2	5 436	3 070
Journalier et prépos. ter.	1 461	28 079	39 903	-42,1	353	18	28 432	39 921	-40,4	5 234	9 429
Préposé cuisine/café.	2 037	26 830	19 332	27,9	384	280	27 214	19 612	27,9	5 259	3 918
Préposé entretien léger	1 259	27 447	27 832	-1,4*	373	153	27 820	27 985	-0,6*	5 376	5 587
Préposé entretien lourd	2 831	27 487	34 264	-24,7	374	75	27 860	34 339	-23,3	5 397	7 020
Moyenne		28 231	30 297	-7,3*			28 625	30 452	-6,4*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	91	28 793	40 705	-41,4	966	12	29 759	40 717	-36,8	5 369	9 020
Conducteur véh. lourds	129	32 721	43 863	-34,1	783	98	33 504	43 960	-31,2	6 202	9 388
Électricien d'entretien 1	245	37 407	54 407	-45,4	700	48	38 107	54 455	-42,9	7 191	10 213
Électricien d'entretien 2	10	39 772	54 035	-35,9	2 998	131	42 770	54 166	-26,6	7 432	10 707
Mécanicien de véh. motor. 1	68	35 596	46 073	-29,4	2 267	20	37 863	46 093	-21,7	6 744	9 041
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	51 627	-38,0	2 495	11	39 902	51 637	-29,4	7 056	10 957
Mécanicien Millwright	158	37 407	54 127	-44,7	505	22	37 912	54 149	-42,8	7 375	10 996
Menuisier d'entretien	294	35 789	50 772	-41,9	504	47	36 293	50 820	-40,0	6 930	10 438
Peintre d'entretien	191	33 181	48 624	-46,5	442	57	33 623	48 681	-44,8	6 409	9 599
Plombier d'entretien	290	37 407	53 659	-43,4	495	4	37 902	53 663	-41,6	7 191	10 826
Moyenne		35 643	50 667	-42,1			36 431	50 704	-39,2		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		34 791	39 350	-13,1			35 194	39 449	-12,1		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
									Employés de service
35 756	34 551	3,4*	1 708,5	1 796,5	-5,1	20,93	19,36	7,5	Cuisinier 1
41 677	38 861	6,8	1 705,0	1 814,3	-6,4	24,45	21,42	12,4	Cuisinier 2
33 731	27 358	18,9	1 701,1	1 885,4	-10,8	19,83	14,52	26,8	Gardien
33 666	49 350	-46,6	1 712,9	1 646,5	3,9	19,66	30,75	-56,4	Journalier et prépos. ter.
32 473	23 530	27,5	1 707,2	1 595,7	6,5	19,02	14,44	24,1	Préposé cuisine/café.
33 196	33 571	-1,1*	1 707,4	1 786,5	-4,6	19,44	18,98	2,4*	Préposé entretien léger
33 258	41 358	-24,4	1 707,1	1 802,5	-5,6	19,48	22,97	-17,9	Préposé entretien lourd
34 117	36 631	-7,4*	1 707,7	1 733,3	-1,5*	19,98	21,19	-6,1*	Moyenne
									Ouvriers
35 129	49 736	-41,6	1 689,0	1 737,9	-2,9	20,82	28,43	-36,6	Conducteur véh. légers
39 706	53 349	-34,4	1 699,1	2 012,1	-18,4	23,38	27,09	-15,9	Conducteur véh. lourds
45 298	64 668	-42,8	1 704,6	1 797,3	-5,4	26,59	36,01	-35,4	Électricien d'entretien 1
50 202	64 873	-29,2	1 635,0	1 649,3	-0,9*	30,70	40,15	-30,8	Électricien d'entretien 2
44 607	55 134	-23,6	1 649,8	1 774,6	-7,6	27,05	31,08	-14,9	Mécanicien de véh. motor. 1
46 958	62 594	-33,3	1 646,2	1 783,9	-8,4	28,54	35,13	-23,1	Mécanicien de véh. motor. 2
45 287	65 144	-43,8	1 708,1	1 783,9	-4,4	26,51	36,79	-38,8	Mécanicien Millwright
43 223	61 257	-41,7	1 709,5	1 769,2	-3,5	25,29	34,77	-37,5	Menuisier d'entretien
40 032	58 280	-45,6	1 710,6	1 762,6	-3,0*	23,40	33,70	-44,0	Peintre d'entretien
45 093	64 489	-43,0	1 711,5	1 775,0	-3,7	26,35	36,43	-38,3	Plombier d'entretien
43 284	60 937	-40,8	1 700,1	1 793,8	-5,5	25,47	34,24	-34,4	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
41 365	47 419	-14,6	1 574,1	1 633,6	-3,8	26,43	29,18	-10,4	Moyenne

Annexe C-11

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 2	479	58 533	50 571	13,6	1 123	36	59 656	50 607	15,2	8 637	8 525
Agent d'information 3	45	64 829	70 914	-9,4	1 277	223	66 107	71 137	-7,6	9 177	10 941
Agent de l'approvis. 2	19	57 255	53 627	6,3	1 128	87	58 384	53 715	8,0	8 439	9 651
Agent de la gest. fin. 1	51	35 360	36 831	-4,2	718	11	36 078	36 842	-2,1*	6 114	6 120
Agent de la gest. fin. 2	758	55 047	52 468	4,7	1 098	42	56 144	52 511	6,5	8 560	8 681
Agent de la gest. fin. 3	115	61 288	66 780	-9,0	1 208	15	62 496	66 795	-6,9	8 833	9 843
Analyste info./adm. 1	108	37 242	40 361	-8,4	757	17	37 999	40 378	-6,3	6 404	6 577
Analyste info./adm. 2	2 954	57 963	55 387	4,4	1 125	109	59 088	55 497	6,1	8 634	8 422
Analyste info./adm. 3	549	63 793	70 758	-10,9	1 257	0	65 050	70 758	-8,8	9 076	9 812
Ingénieur 1	36	37 313	42 622	-14,2	735	0	38 048	42 622	-12,0	6 278	8 487
Ingénieur 2	656	59 270	60 416	-1,9*	1 160	0	60 430	60 416	0,0*	8 649	9 132
Ingénieur 3	170	64 561	77 689	-20,3	1 272	0	65 833	77 689	-18,0	9 151	11 873
Spécialiste sc. phys. 2	383	59 030	60 198	-2,0*	1 231	0	60 261	60 198	0,1*	9 000	9 637
Spécialiste sc. phys. 3	73	64 089	70 045	-9,3	1 263	0	65 352	70 045	-7,2	9 105	12 343
Moyenne		58 010	57 359	1,1*			59 196	57 452	2,9		
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	194	39 139	37 697	3,7*	1 043	98	40 182	37 795	5,9*	6 776	7 373
Technicien en doc.	762	37 840	35 538	6,1	625	0	38 465	35 538	7,6	6 742	5 843
Technicien de lab. 1	2 091	42 792	44 149	-3,2*	878	9	43 670	44 158	-1,1*	7 943	9 699
Technicien en génie 1	1 278	38 981	47 419	-21,6	927	0	39 908	47 419	-18,8	6 904	8 538
Technicien en génie 2	153	43 917	62 595	-42,5	1 315	3	45 233	62 599	-38,4	7 299	10 536
Tech. program. en info. 1	1 641	39 076	40 770	-4,3	927	159	40 004	40 929	-2,3	6 761	7 666
Tech. program. en info. 2	351	45 779	44 387	3,0*	859	284	46 639	44 671	4,2*	7 582	8 148
Moyenne		40 863	43 784	-7,1			41 753	43 841	-5,0		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	107	25 203	23 558	6,5	445	23	25 648	23 581	8,1	4 646	4 262
Magasinier 1	318	27 621	28 256	-2,3*	1 028	42	28 648	28 298	1,2*	5 253	6 006
Magasinier 2	913	29 951	44 335	-48,0	418	4	30 370	44 340	-46,0	5 600	8 224
Op. de duplicateur 1	187	29 464	26 281	10,8	314	62	29 778	26 344	11,5	5 366	5 291
Op. en informatique 2	125	32 928	34 004	-3,3*	464	139	33 391	34 143	-2,3*	6 057	7 189
Personnel de bureau 1	2 334	26 162	24 123	7,8	400	18	26 562	24 141	9,1	5 013	4 500
Personnel de bureau 2	7 034	29 635	30 737	-3,7*	475	8	30 110	30 745	-2,1*	5 437	6 154
Personnel de bureau 3	2 159	34 716	31 008	10,7	501	12	35 217	31 020	11,9	6 402	5 722
Dactylographe	187	25 925	29 793	-14,9	451	186	26 376	29 979	-13,7	4 986	4 754
Sténo-secrétaire 1	4 087	27 891	29 663	-6,4	400	14	28 291	29 678	-4,9	5 248	6 386
Sec. de direction 2	5 292	30 973	36 209	-16,9	520	21	31 493	36 230	-15,0	5 671	7 437
Téléphoniste-récept.	330	25 392	26 623	-4,8*	445	108	25 837	26 730	-3,5*	4 854	5 276
Moyenne		29 680	31 573	-6,4			30 141	31 580	-4,8		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
68 292	59 132	13,4	1 528,3	1 618,5	-5,9	44,69	36,44	18,5	Professionnels
75 284	82 078	-9,0*	1 524,6	1 657,2	-8,7	49,38	49,85	-1,0*	Agent d'information 2
66 823	63 366	5,2	1 524,6	1 696,8	-11,3	43,83	37,40	14,7	Agent d'information 3
42 192	42 962	-1,8*	1 530,9	1 696,5	-10,8	27,55	25,38	7,9	Agent de l'approvis. 2
64 704	61 192	5,4	1 537,9	1 685,2	-9,6	42,08	36,54	13,2	Agent de la gest. fin. 1
71 329	76 638	-7,4	1 524,6	1 665,1	-9,2	46,78	46,20	1,2*	Agent de la gest. fin. 2
44 404	46 955	-5,7*	1 531,3	1 696,7	-10,8	28,99	27,73	4,3*	Agent de la gest. fin. 3
67 722	63 919	5,6	1 529,9	1 662,8	-8,7	44,27	38,45	13,1	Analyste info./adm. 1
74 127	80 570	-8,7	1 524,6	1 672,8	-9,7	48,62	48,17	0,9*	Analyste info./adm. 2
44 326	51 110	-15,3	1 524,6	1 743,8	-14,4	29,07	29,38	-1,1*	Analyste info./adm. 3
69 079	69 548	-0,7*	1 525,3	1 735,0	-13,8	45,28	40,27	11,1	Ingénieur 1
74 984	89 562	-19,4	1 524,6	1 731,9	-13,6	49,18	51,85	-5,4*	Ingénieur 2
69 261	69 835	-0,8*	1 537,9	1 698,8	-10,5	45,05	41,45	8,0*	Ingénieur 3
74 457	82 388	-10,7	1 524,6	1 706,1	-11,9	48,83	48,27	1,1*	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
67 837	66 310	2,3*	1 529,9	1 676,3	-9,6	44,35	39,62	10,7	Moyenne
									Techniciens
46 958	45 168	3,8*	1 517,9	1 728,0	-13,8	30,94	25,89	16,3	Tech. arts app. graph. 1
45 206	41 381	8,5	1 538,6	1 764,1	-14,7	29,39	23,62	19,6	Technicien en doc.
51 613	53 857	-4,3*	1 551,9	1 713,4	-10,4	33,25	31,58	5,0*	Technicien de lab. 1
46 812	55 957	-19,5	1 560,7	1 759,9	-12,8	30,00	31,81	-6,0	Technicien en génie 1
52 531	73 135	-39,2	1 511,9	1 725,6	-14,1	34,75	42,51	-22,3	Technicien en génie 2
46 764	48 596	-3,9	1 523,8	1 700,7	-11,6	30,69	28,59	6,8	Tech. program. en info. 1
54 221	52 819	2,6*	1 532,2	1 665,9	-8,7	35,40	31,52	11,0*	Tech. program. en info. 2
49 035	52 451	-7,0	1 542,3	1 719,5	-11,5	31,79	30,59	3,8*	Moyenne
									Employés de bureau
30 294	27 843	8,1	1 517,9	1 585,3	-4,4	19,97	17,55	12,1	Auxiliaire en info. 1
33 901	34 303	-1,2*	1 579,4	1 759,4	-11,4	21,41	19,47	9,1	Magasinier 1
35 969	52 564	-46,1	1 546,8	1 768,0	-14,3	23,26	29,71	-27,7	Magasinier 2
35 144	31 635	10,0	1 563,6	1 707,2	-9,2	22,48	18,42	18,1	Op. de duplicateur 1
39 448	41 332	-4,8*	1 573,0	1 690,6	-7,5	25,07	24,44	2,5*	Op. en informatique 2
31 575	28 641	9,3	1 548,0	1 653,5	-6,8	20,39	17,31	15,1	Personnel de bureau 1
35 547	36 899	-3,8*	1 523,2	1 717,7	-12,8	23,34	21,51	7,8	Personnel de bureau 2
41 619	36 742	11,7	1 533,1	1 690,8	-10,3	27,15	21,73	20,0	Personnel de bureau 3
31 362	34 733	-10,7	1 536,2	1 667,0	-8,5	20,42	20,80	-1,9*	Dactylographe
33 538	36 064	-7,5	1 539,9	1 657,3	-7,6	21,78	21,79	0,0*	Sténo-secrétaire 1
37 164	43 667	-17,5	1 517,3	1 674,5	-10,4	24,49	26,27	-7,3	Sec. de direction 2
30 691	32 007	-4,3*	1 536,0	1 633,5	-6,3	19,98	19,69	1,5*	Téléphoniste-récept.
35 640	37 911	-6,4	1 531,1	1 688,2	-10,3	23,28	22,50	3,4*	Moyenne

Annexe C-11 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué

[Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaire (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché
		québ.			québ.		québ.			québ.	
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Préposé entretien léger	1 259	27 447	26 262	4,3*	373	0	27 820	26 262	5,6*	5 376	5 584
Moyenne		27 522	28 014	-1,8*			27 896	28 067	-0,6*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	91	28 793	32 509	-12,9	966	0	29 759	32 509	-9,2*	5 369	6 606
Conducteur véh. lourds	129	32 721	42 806	-30,8	783	0	33 504	42 806	-27,8	6 202	9 318
Électricien d'entretien 1	245	37 407	44 015	-17,7	700	0	38 107	44 015	-15,5	7 191	9 464
Mécanicien de véh. motor. 2	95	37 407	48 642	-30,0	2 495	0	39 902	48 642	-21,9	7 056	8 806
Mécanicien Millwright	158	37 407	47 712	-27,5	505	0	37 912	47 712	-25,8	7 375	7 842
Menuisier d'entretien	294	35 789	41 213	-15,2	504	0	36 293	41 213	-13,6	6 930	9 915
Plombier d'entretien	290	37 407	46 005	-23,0	495	0	37 902	46 005	-21,4	7 191	10 535
Moyenne		35 643	44 068	-23,6			36 777	43 197	-17,5		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 082	36 748	-4,7			35 709	36 724	-2,8*		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ /catégories
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
33 196	31 846	4,1*	1 707,4	1 716,7	-0,5*	19,44	18,40	5,3*	Employés de service
									Préposé entretien léger
33 243	32 861	1,2*	1 708,0	1 731,5	-1,4*	19,46	18,96	2,6*	Moyenne
35 129	39 115	-11,3*	1 689,0	1 732,4	-2,6*	20,82	22,80	-9,5*	Ouvriers
39 706	52 123	-31,3	1 699,1	1 819,7	-7,1	23,38	28,73	-22,9	Conducteur véh. légers
45 298	53 479	-18,1	1 704,6	1 822,0	-6,9	26,59	29,51	-11,0*	Conducteur véh. lourds
46 958	57 449	-22,3	1 646,2	1 808,3	-9,8	28,54	31,91	-11,8	Électricien d'entretien 1
45 287	55 555	-22,7	1 708,1	1 797,3	-5,2	26,51	30,95	-16,7*	Mécanicien de véh. motor. 2
43 223	51 129	-18,3	1 709,5	1 837,5	-7,5	25,29	27,90	-10,3	Mécanicien Millwright
45 093	56 540	-25,4	1 711,5	1 760,9	-2,9	26,35	31,95	-21,3	Menuisier d'entretien
									Plombier d'entretien
43 687	52 410	-20,0	1 699,2	1 802,3	-6,1	25,72	29,13	-13,3	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
41 926	43 558	-3,9*	1 569,2	1 702,3	-8,5	26,87	25,65	4,5	Moyenne

Annexe D-1

Distribution de l'ensemble des emplois repères selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, tous les secteurs

Secteurs	Nombre d'emplois repères utilisés		Distribution selon les statuts					
	Salaires	Rémunération globale	Avance de l'administration québécoise		Parité		Retard de l'administration québécoise	
			Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale
Ensemble des autres salariés québécois	61	61	5	9	10	17	46	35
Privé	59	57	10	16	12	18	37	23
« Autre public »	61	61	4	5	4	2	53	54
Administration municipale	51	51	1	1	4	1	46	49
« Entreprises publiques »	56	55	4	3	7	10	45	42
Universitaire	54	54	18	6	4	8	32	40
Administration fédérale	50	50	18	21	0	0	32	29
Autres salariés québécois syndiqués	61	61	5	8	8	8	48	45
Autres salariés québécois non syndiqués	58	57	12	19	16	23	30	15
Privé syndiqué	53	49	10	12	5	4	38	33
Privé non syndiqué	58	53	13	21	15	21	30	11

Annexe D-2

Distribution des effectifs utilisés pour l'ensemble des emplois repères selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, tous les secteurs

Secteurs	% d'effectifs utilisés		Distribution en % selon les statuts ¹					
	Salaires	Rémunération globale	Avance de l'administration québécoise		Parité		Retard de l'administration québécoise	
			Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale
Ensemble des autres salariés québécois	100	100	12	17	13	26	75	58
Privé	100	100	18	28	16	32	66	40
« Autre public »	100	100	12	12	5	1	83	86
Administration municipale	100	100	0 ²	0	13	1	87	99
« Entreprises publiques »	100	100	13	13	6	11	80	76
Universitaire	100	100	27	9	13	11	60	81
Administration fédérale	100	100	36	37	0	0	64	63
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	12	15	13	14	75	71
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	25	48	21	30	54	23
Privé syndiqué	100	100	17	20	8	16	75	64
Privé non syndiqué	100	100	26	54	35	23	39	22

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100% à cause des arrondissements.

2. Les chiffres inférieurs à 0,5 ont été arrondis à 0.

Annexe E-1

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Professionnels										
Agent d'information 1	AI1	13	87	-21,0	(-22,7; -19,3)	D	-18,9	(-19,9; -17,9)	D	
Agent d'information 2	AI2	479	452	7,0	(5,6; 8,4)	D	7,1	(6,1; 8,2)	D	
Agent d'information 3	AI3	45	180	-4,7	(-6,4; -2,9)	D	-2,4	(-3,8; -1,0)	D	
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	884	6,1	(4,6; 7,6)	F	10,6	(8,1; 13,2)	F	
Agent de la gest. fin. 1	FI1	51	641	-13,4	(-19,9; -6,9)	D	-6,5*	(-16,8; 3,9)	M	
Agent de la gest. fin. 2	FI2	758	1 195	0,8*	(-1,4; 3,0)	F	4,2	(0,4; 8,1)	F	
Agent de la gest. fin. 3	FI3	115	569	-10,4	(-13,1; -7,6)	F	-6,1	(-11,1; -1,0)	F	
Analyste info./adm. 1	OM1	108	622	-11,6	(-14,5; -8,7)	M	-4,6*	(-10,2; 1,0)	D	
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	3 096	4,4	(3,6; 5,2)	F	6,8	(5,1; 8,5)	F	
Analyste info./adm. 3	OM3	549	731	-4,3	(-6,0; -2,7)	M	-0,8*	(-4,1; 2,5)	M	
Ingénieur 1	IN1	36	324	-15,0	(-19,2; -10,9)	M	-3,4*	(-8,8; 2,0)	M	
Ingénieur 2	IN2	656	2 616	-4,7	(-7,5; -1,9)	F	3,4*	(-2,4; 9,3)	F	
Ingénieur 3	IN3	170	1 341	-22,1	(-25,8; -18,4)	F	-10,5	(-14,8; -6,1)	F	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	383	489	-2,4	(-4,5; -0,3)	D	-0,6*	(-3,3; 2,2)	D	
Moyenne				0,4*	(-0,9; 1,6)		3,8	(1,1; 6,5)		
Techniciens										
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	174	-13,2	(-21,6; -4,8)	D	-10,3	(-20,3; -0,3)	D	
Tech. arts app. graph. 2	TA2	31	38	-24,7	(-29,4; -20,0)	D	-23,2	(-38,1; -8,4)	D	
Technicien en doc.	TD1	762	695	-1,3	(-1,9; -0,7)	M	-4,2	(-5,5; -2,9)	M	
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	657	-7,5	(-12,5; -2,5)	F	1,8*	(-2,6; 6,3)	F	
Technicien de lab. 2	TL2	378	226	-1,7*	(-4,6; 1,3)	D	-0,3*	(-1,2; 0,6)	D	
Technicien en génie 1	TG1	1 278	3 823	-27,1	(-30,5; -23,7)	F	-15,5	(-19,6; -11,4)	F	
Technicien en génie 2	TG2	153	2 407	-27,3	(-29,8; -24,7)	M	-24,5	(-26,1; -22,9)	M	
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	1 004	-2,4	(-4,0; -0,7)	F	2,2*	(-0,1; 4,4)	F	
Tech. program. en info. 2	TI2	351	155	0,5*	(-8,0; 9,0)	D	1,0*	(-7,3; 9,2)	D	
Moyenne				-9,1	(-11,6; -6,5)		-3,0	(-5,4; -0,6)		
Employés de bureau										
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	413	-1,9*	(-11,1; 7,4)	D	1,9*	(-8,2; 11,9)	M	
Auxiliaire en info. 2	AX2	7	11	-5,3*	(-18,3; 7,6)	D	8,1*	(-3,9; 20,2)	D	
Magasinier 1	MG1	318	1 159	-32,8	(-41,5; -24,2)	D	-18,9	(-26,2; -11,6)	F	
Magasinier 2	MG2	913	714	-36,7	(-40,7; -32,6)	F	-26,1	(-29,3; -22,8)	F	
Magasinier 3	MG3	38	58	-16,6	(-21,2; -12,0)	D	-9,5	(-13,8; -5,3)	D	
Op. de duplicateur 1	OD1	187	90	-10,3	(-15,7; -4,9)	M	-9,4	(-15,7; -3,2)	D	
Op. en informatique 1	OI1	50	57	-2,9	(-4,6; -1,3)	D	-4,1*	(-8,9; 0,6)	D	
Op. en informatique 2	OI2	125	182	-9,3	(-12,1; -6,4)	M	-10,3	(-10,3; -10,3)	M	
Op. en informatique 3	OI3	48	41	-6,5	(-10,5; -2,4)	D	-12,7	(-19,7; -5,8)	D	
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	3 284	-7,4	(-14,5; -0,3)	D	-9,0*	(-18,5; 0,6)	F	
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	5 501	-11,1	(-13,6; -8,5)	F	-9,2	(-12,4; -5,9)	F	
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	4 615	0,5*	(-5,0; 5,9)	D	2,7*	(-4,3; 9,8)	F	
Dactylographe	DAC	187	194	-19,6	(-23,7; -15,4)	M	-24,0	(-29,6; -18,5)	M	
Sténo-sécrétaire 1	SE1	4 087	1 240	-10,5	(-13,1; -7,9)	F	-12,7	(-16,6; -8,8)	F	
Sec. de direction 2	SE2	5 292	3 402	-13,5	(-15,5; -11,5)	F	-11,3	(-14,5; -8,1)	F	
Préposé aux télécom. 1	PT1	14	211	-13,4	(-17,2; -9,6)	M	-18,0	(-23,8; -12,3)	M	
Préposé aux télécom. 2	PT2	137	15	-21,9	(-26,3; -17,5)	D	-29,8	(-35,1; -24,4)	D	
Téléphoniste-récept.	TRE	330	295	-11,5	(-14,4; -8,6)	F	-6,0	(-9,9; -2,0)	F	
Moyenne				-11,3	(-13,8; -8,8)		-9,9	(-13,2; -6,5)		

Annexe E-1 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Employés de service										
Cuisinier 1	CU1	327	179	2,2*	(-0,5; 4,9)	M	6,5	(2,0; 10,9)	M	
Cuisinier 2	CU2	950	221	2,8*	(-0,3; 6,0)	M	8,2	(2,4; 14,0)	D	
Gardien	GAR	309	9 083	12,3	(11,2; 13,5)	M	25,0	(22,6; 27,4)	M	
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 461	768	-36,5	(-39,4; -33,7)	M	-48,6	(-52,2; -45,0)	M	
Préposé cuisine/café.	PCC	2 037	273	24,7	(8,1; 41,2)	D	19,9	(6,5; 33,2)	D	
Préposé entretien léger	PEL	1 259	898	-2,1*	(-8,5; 4,3)	D	1,1*	(-8,9; 11,0)	M	
Préposé entretien lourd	PED	2 831	1 628	-23,5	(-29,7; -17,2)	D	-22,3	(-30,1; -14,5)	D	
Moyenne				-7,1*	(-16,1; 1,9)		-7,9*	(-17,3; 1,6)		
Ouvriers										
Conducteur véh. légers	CVR	91	633	-30,5	(-31,4; -29,5)	M	-32,7	(-35,3; -30,1)	M	
Conducteur véh. lourds	CVD	129	1 861	-29,7	(-31,5; -28,0)	M	-23,9	(-31,2; -16,5)	M	
Électricien d'entretien 1	EL1	245	705	-35,9	(-42,8; -28,9)	D	-29,7	(-36,2; -23,2)	F	
Électricien d'entretien 2	EL2	10	54	-32,9	(-38,1; -27,7)	M	-27,5	(-42,7; -12,2)	M	
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	68	280	-9,7	(-18,2; -1,2)	D	-3,2*	(-11,8; 5,3)	D	
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	1 587	-27,0	(-30,3; -23,8)	M	-20,3	(-22,6; -18,0)	M	
Mécanicien Millwright	MMI	158	2 009	-41,0	(-50,5; -31,5)	D	-35,4	(-46,8; -24,1)	F	
Menuisier d'entretien	MEN	294	406	-29,3	(-34,7; -23,9)	F	-29,3	(-33,6; -25,0)	F	
Peintre d'entretien	PEN	191	156	-34,2	(-46,5; -21,9)	D	-38,6	(-52,3; -25,0)	D	
Plombier d'entretien	PLO	290	530	-39,1	(-43,8; -34,4)	F	-35,5	(-40,1; -30,9)	F	
Moyenne				-33,2	(-37,9; -28,4)		-30,2	(-35,1; -25,2)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-8,4	(-10,3; -6,5)		-6,0	(-8,8; -3,2)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. Pour chacun des emplois repères, les données estimées pour les autres salariés québécois ont été qualifiées de *fortes* (F), *moyennes* (M) ou *faibles* (D) selon des critères reliés à leur variabilité et à leur représentativité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-2

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire				Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³		
				%		90%	%		90%		
Professionnels											
Agent d'information 2	AI2	479	43	13,7	(11,6; 15,7)	..	18,6	(15,0; 22,1)	..		
Agent d'information 3	AI3	45	12	-9,4	(-16,9; -1,9)	..	-1,0*	(-11,7; 9,8)	..		
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	330	6,6	(4,3; 9,0)	..	14,6	(11,1; 18,2)	..		
Agent de la gest. fin. 1	FI1	51	302	-4,5	(-6,8; -2,3)	..	7,4	(3,7; 11,0)	..		
Agent de la gest. fin. 2	FI2	758	448	4,7	(2,2; 7,2)	..	12,6	(8,4; 16,8)	..		
Agent de la gest. fin. 3	FI3	115	121	-8,7	(-14,2; -3,1)	..	1,4*	(-5,5; 8,3)	..		
Analyste info./adm. 1	OM1	108	123	-8,4	(-14,1; -2,7)	..	4,3*	(-1,9; 10,6)	..		
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	553	4,5	(2,5; 6,5)	..	12,7	(9,7; 15,6)	..		
Analyste info./adm. 3	OM3	549	158	-10,3	(-12,9; -7,7)	..	0,2*	(-5,1; 5,4)	..		
Ingénieur 1	IN1	36	242	-15,8	(-20,6; -10,9)	..	-2,5*	(-8,4; 3,5)	..		
Ingénieur 2	IN2	656	1 328	-2,3*	(-6,1; 1,4)	..	10,5	(4,9; 16,1)	..		
Ingénieur 3	IN3	170	881	-23,0	(-27,3; -18,8)	..	-7,7	(-13,1; -2,3)	..		
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	383	37	-2,0*	(-7,8; 3,8)	..	8,0*	(-2,0; 18,0)	..		
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	73	12	-9,3	(-11,7; -6,9)	..	1,1*	(-10,5; 12,8)	..		
Moyenne				1,1*	(-1,1; 3,3)		10,2	(6,6; 13,8)			
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	119	-14,2	(-23,4; -4,9)	..	-10,4*	(-22,2; 1,4)	..		
Tech. arts app. graph. 2	TA2	31	33	-25,6	(-30,1; -21,0)	..	-24,4	(-39,3; -9,5)	..		
Technicien en doc.	TD1	762	19	4,4	(1,1; 7,8)	..	18,8	(14,1; 23,5)	..		
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	403	-10,2	(-15,7; -4,6)	..	1,1*	(-4,0; 6,3)	..		
Technicien de lab. 2	TL2	378	5	-25,5	(-29,0; -22,0)	..	-15,5	(-16,7; -14,2)	..		
Technicien en génie 1	TG1	1 278	2 961	-28,9	(-32,5; -25,2)	..	-15,3	(-20,2; -10,4)	..		
Technicien en génie 2	TG2	153	340	-38,8	(-43,3; -34,3)	..	-23,1	(-27,9; -18,4)	..		
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	489	-3,3	(-5,7; -1,0)	..	5,5	(1,5; 9,5)	..		
Tech. program. en info. 2	TI2	351	37	3,6*	(-15,1; 22,3)	..	11,3*	(-3,6; 26,3)	..		
Moyenne				-11,4	(-15,0; -7,9)		-0,4*	(-4,1; 3,4)			
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	327	-0,6*	(-10,0; 8,8)	..	4,3*	(-5,4; 13,9)	..		
Auxiliaire en info. 2	AX2	7	4	-4,6*	(-23,5; 14,3)	..	9,2*	(-8,0; 26,5)	..		
Magasinier 1	MG1	318	882	-33,3	(-43,1; -23,5)	..	-17,7	(-25,7; -9,7)	..		
Magasinier 2	MG2	913	336	-46,1	(-50,5; -41,6)	..	-29,8	(-35,1; -24,4)	..		
Op. de duplicateur 1	OD1	187	31	-8,0*	(-16,3; 0,3)	..	-3,2*	(-13,3; 6,8)	..		
Op. en informatique 1	OI1	50	12	-0,4*	(-3,2; 2,3)	..	5,0	(2,5; 7,4)	..		
Op. en informatique 2	OI2	125	74	-8,6	(-12,4; -4,8)	..	-7,9	(-14,6; -1,3)	..		
Op. en informatique 3	OI3	48	4	-16,0	(-25,8; -6,2)	..	-28,4	(-44,8; -12,0)	..		
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	1 634	-3,3*	(-11,3; 4,7)	..	-1,2*	(-11,6; 9,2)	..		
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	1 485	-11,3	(-15,8; -6,8)	..	-3,8*	(-9,3; 1,8)	..		
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	1 330	4,3*	(-3,8; 12,4)	..	11,9	(2,7; 21,1)	..		
Dactylographe	DAC	187	35	-27,9	(-36,3; -19,5)	..	-29,1	(-41,9; -16,4)	..		
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	347	-11,6	(-16,4; -6,9)	..	-7,5	(-14,0; -1,0)	..		
Sec. de direction 2	SE2	5 292	839	-16,2	(-19,9; -12,5)	..	-7,9	(-13,2; -2,6)	..		
Préposé aux télécom. 1	PT1	14	56	1,0*	(-0,7; 2,8)	..	5,1	(1,6; 8,7)	..		
Téléphoniste-récept.	TRE	330	205	-11,6	(-14,9; -8,2)	..	-2,8*	(-7,5; 1,9)	..		
Moyenne				-11,8	(-16,0; -7,7)		-4,8*	(-10,1; 0,4)			

Annexe E-2 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé

[Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire				Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³		
				%		90%	%		90%		
Employés de service											
Cuisinier 1	CU1	327	145	3,6	(0,6; 6,5)	..	8,7	(4,2; 13,3)	..		
Cuisinier 2	CU2	950	160	4,0	(0,4; 7,6)	..	11,5	(6,0; 16,9)	..		
Gardien	GAR	309	8 956	12,6	(11,5; 13,7)	..	25,6	(23,4; 27,8)	..		
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 461	318	-42,0	(-46,2; -37,9)	..	-56,2	(-62,1; -50,4)	..		
Préposé cuisine/café.	PCC	2 037	209	27,2	(10,5; 44,0)	..	23,5	(10,0; 37,0)	..		
Préposé entretien léger	PEL	1 259	796	-1,3*	(-8,0; 5,5)	..	2,4*	(-8,4; 13,2)	..		
Préposé entretien lourd	PED	2 831	760	-23,1	(-32,0; -14,2)	..	-15,7	(-24,7; -6,7)	..		
Moyenne				-7,0*	(-17,2; 3,3)		-5,6*	(-15,7; 4,5)			
Ouvriers											
Conducteur véh. légers	CVR	91	22	-31,6	(-39,2; -24,0)	..	-27,5	(-38,6; -16,5)	..		
Conducteur véh. lourds	CVD	129	974	-33,7	(-37,0; -30,4)	..	-16,6	(-28,4; -4,8)	..		
Électricien d'entretien 1	EL1	245	385	-43,2	(-50,0; -36,3)	..	-33,2	(-41,0; -25,5)	..		
Électricien d'entretien 2	EL2	10	37	-36,1	(-41,2; -31,1)	..	-30,4	(-48,5; -12,3)	..		
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	68	134	-4,7*	(-18,2; 8,8)	..	7,8*	(-4,2; 19,7)	..		
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	619	-37,0	(-41,5; -32,5)	..	-21,7	(-26,4; -17,0)	..		
Mécanicien Millwright	MMI	158	1 637	-42,4	(-52,3; -32,5)	..	-35,9	(-47,8; -23,9)	..		
Menuisier d'entretien	MEN	294	136	-39,6	(-45,9; -33,3)	..	-35,1	(-41,7; -28,4)	..		
Peintre d'entretien	PEN	191	52	-47,0	(-66,9; -27,1)	..	-43,8	(-72,9; -14,8)	..		
Plombier d'entretien	PLO	290	314	-43,2	(-48,1; -38,2)	..	-38,0	(-42,9; -33,1)	..		
Moyenne				-39,5	(-45,2; -33,8)		-31,7	(-39,1; -24,4)			
Ensemble des emplois repères											
Moyenne				-9,0	(-11,9; -6,1)		-1,7*	(-5,9; 2,6)			

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-3

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public »

[Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Professionnels										
Agent d'information 1	AI1	13	84	-21,1	(-22,7; -19,4)	..	-19,6	(-20,3; -19,0)	..	
Agent d'information 2	AI2	479	409	5,0	(3,7; 6,2)	..	4,4	(4,4; 4,4)	..	
Agent d'information 3	AI3	45	168	-3,8	(-5,2; -2,3)	..	-2,3	(-2,3; -2,3)	..	
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	554	5,3	(4,3; 6,3)	..	5,9	(5,9; 5,9)	..	
Agent de la gest. fin. 2	FI2	758	747	-5,4	(-6,8; -4,0)	..	-6,9	(-6,9; -6,9)	..	
Agent de la gest. fin. 3	FI3	115	448	-11,8	(-13,2; -10,3)	..	-11,1	(-11,1; -11,1)	..	
Analyste info./adm. 1	OM1	108	499	-13,9	(-13,9; -13,8)	..	-9,2	(-11,9; -6,6)	..	
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	2 543	4,4	(3,8; 5,0)	..	4,1	(2,6; 5,5)	..	
Analyste info./adm. 3	OM3	549	573	-0,9	(-1,4; -0,5)	..	-3,1*	(-7,0; 0,7)	..	
Ingénieur 2	IN2	656	1 288	-10,1	(-11,2; -9,1)	..	-10,7	(-10,7; -10,7)	..	
Ingénieur 3	IN3	170	460	-17,9	(-19,9; -16,0)	..	-16,9	(-16,9; -16,9)	..	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	383	452	-2,5	(-4,7; -0,2)	..	-2,1	(-2,1; -2,1)	..	
Moyenne				-0,8*	(-2,2; 0,7)		-1,2*	(-3,5; 1,0)		
Techniciens										
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	55	-5,9	(-7,8; -4,0)	..	-6,8	(-12,8; -0,8)	..	
Tech. arts app. graph. 2	TA2	31	5	-10,6	(-15,8; -5,4)	..	-4,6	(-6,9; -2,3)	..	
Technicien en doc.	TD1	762	676	-1,5	(-2,1; -1,0)	..	-5,1	(-6,3; -4,0)	..	
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	254	9,2	(8,4; 9,9)	..	7,4	(6,8; 8,0)	..	
Technicien de lab. 2	TL2	378	221	0,5*	(-1,7; 2,8)	..	1,1	(1,1; 1,1)	..	
Technicien en génie 1	TG1	1 278	862	-11,7	(-14,0; -9,3)	..	-11,8	(-14,8; -8,9)	..	
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	515	-0,3*	(-1,8; 1,3)	..	-2,4	(-4,2; -0,6)	..	
Tech. program. en info. 2	TI2	351	118	-1,7*	(-4,5; 1,2)	..	-6,2	(-9,7; -2,8)	..	
Moyenne				-0,2*	(-0,9; 0,5)		-1,9	(-2,9; -0,9)		
Employés de bureau										
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	86	-16,0	(-17,0; -15,0)	..	-17,8	(-19,6; -16,0)	..	
Auxiliaire en info. 2	AX2	7	7	-7,0	(-7,0; -7,0)	..	-5,0	(-5,0; -5,0)	..	
Magasinier 1	MG1	318	277	-28,8	(-33,8; -23,7)	..	-22,6	(-29,7; -15,4)	..	
Magasinier 2	MG2	913	378	-16,2	(-17,6; -14,8)	..	-14,1	(-15,2; -12,9)	..	
Magasinier 3	MG3	38	27	-10,4	(-12,6; -8,3)	..	-7,5	(-9,7; -5,2)	..	
Op. de duplicateur 1	OD1	187	59	-14,6	(-15,5; -13,7)	..	-18,5	(-21,2; -15,8)	..	
Op. en informatique 1	OI1	50	45	-4,7	(-6,1; -3,3)	..	-9,2	(-11,7; -6,7)	..	
Op. en informatique 2	OI2	125	108	-11,0	(-12,4; -9,7)	..	-15,4	(-15,4; -15,4)	..	
Op. en informatique 3	OI3	48	37	-1,0*	(-3,0; 1,1)	..	-4,6	(-5,8; -3,4)	..	
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	1 650	-18,3	(-20,9; -15,7)	..	-28,0	(-31,6; -24,4)	..	
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	4 016	-10,7	(-11,8; -9,7)	..	-14,4	(-15,7; -13,0)	..	
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	3 285	-3,9	(-4,5; -3,3)	..	-5,1	(-5,4; -4,8)	..	
Dactylographe	DAC	187	159	-12,8	(-14,3; -11,3)	..	-18,8	(-21,8; -15,8)	..	
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	893	-9,2	(-11,0; -7,4)	..	-17,4	(-19,9; -15,0)	..	
Sec. de direction 2	SE2	5 292	2 563	-10,1	(-10,8; -9,4)	..	-13,9	(-15,0; -12,8)	..	
Préposé aux télécom. 1	PT1	14	155	-24,7	(-27,5; -21,9)	..	-35,8	(-39,5; -32,1)	..	
Préposé aux télécom. 2	PT2	137	15	-21,9	(-26,3; -17,5)	..	-31,2	(-37,3; -25,0)	..	
Téléphoniste-récept.	TRE	330	90	-11,3	(-13,0; -9,6)	..	-16,6	(-18,6; -14,6)	..	
Moyenne				-10,8	(-11,6; -10,0)		-15,2	(-16,5; -13,9)		

Annexe E-3 (suite)

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public »

[Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
										%
Employés de service										
Cuisinier 2	CU2	950	61	-4,2	(-4,8; -3,6)	..	-4,1	(-5,3; -3,0)	..	
Gardien	GAR	309	127	-16,5	(-19,2; -13,8)	..	-22,9	(-26,0; -19,9)	..	
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 461	450	-25,9	(-27,5; -24,3)	..	-33,5	(-35,7; -31,3)	..	
Préposé cuisine/café.	PCC	2 037	64	-0,2	(-0,2; -0,2)	..	-2,8	(-2,8; -2,8)	..	
Préposé entretien léger	PEL	1 259	102	-15,0	(-17,6; -12,3)	..	-18,0	(-21,8; -14,1)	..	
Préposé entretien lourd	PED	2 831	868	-24,3	(-29,0; -19,6)	..	-29,1	(-34,2; -23,9)	..	
Moyenne				-15,0	(-17,0; -13,0)		-18,8	(-21,1; -16,6)		
Ouvriers										
Conducteur véh. légers	CVR	91	611	-30,4	(-31,3; -29,5)	..	-33,4	(-36,6; -30,2)	..	
Conducteur véh. lourds	CVD	129	887	-19,8	(-20,5; -19,2)	..	-33,0	(-34,6; -31,4)	..	
Électricien d'entretien 1	EL1	245	320	-12,5	(-13,6; -11,5)	..	-17,3	(-18,5; -16,1)	..	
Électricien d'entretien 2	EL2	10	17	-14,2	(-16,4; -12,0)	..	-8,5	(-10,6; -6,4)	..	
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	68	146	-17,3	(-20,0; -14,6)	..	-17,3	(-22,0; -12,6)	..	
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	968	-16,6	(-17,9; -15,3)	..	-16,9	(-17,8; -16,0)	..	
Mécanicien Millwright	MMI	158	372	-18,2	(-21,5; -14,9)	..	-23,5	(-26,3; -20,6)	..	
Menuisier d'entretien	MEN	294	270	-13,4	(-14,3; -12,4)	..	-20,6	(-21,9; -19,3)	..	
Peintre d'entretien	PEN	191	104	-19,2	(-21,1; -17,3)	..	-28,8	(-30,6; -27,0)	..	
Plombier d'entretien	PLO	290	216	-11,1	(-12,0; -10,2)	..	-18,1	(-19,1; -17,1)	..	
Moyenne				-15,6	(-16,9; -14,4)		-21,8	(-23,3; -20,4)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-7,6	(-8,3; -6,9)		-10,5	(-12,3; -8,8)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90%	%		90%
Professionnels									
Agent d'information 1	AI1	13	4	-23,6	(-28,2; -19,0)	..	-33,5	(-37,1; -29,9)	..
Agent d'information 2	AI2	479	49	-0,7*	(-1,8; 0,4)	..	-7,6	(-8,8; -6,4)	..
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	14	11,4	(8,7; 14,2)	..	5,2	(2,3; 8,1)	..
Agent de la gest. fin. 2	FI2	758	103	-14,5	(-15,7; -13,3)	..	-23,3	(-24,6; -22,0)	..
Agent de la gest. fin. 3	FI3	115	19	-16,8	(-20,2; -13,3)	..	-25,3	(-27,8; -22,8)	..
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	175	-1,8*	(-4,7; 1,2)	..	-8,5	(-11,2; -5,8)	..
Analyste info./adm. 3	OM3	549	17	5,3*	(-0,4; 11,0)	..	-1,7*	(-7,0; 3,5)	..
Ingénieur 2	IN2	656	118	-14,2	(-15,4; -13,0)	..	-19,0	(-20,3; -17,7)	..
Ingénieur 3	IN3	170	24	-6,6	(-9,9; -3,4)	..	-12,5	(-16,1; -9,0)	..
Moyenne				-5,6	(-7,6; -3,6)		-12,2	(-14,1; -10,3)	
Techniciens									
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	11	-5,3	(-9,1; -1,4)	..	-16,0	(-19,9; -12,1)	..
Technicien en doc.	TD1	762	125	-3,5	(-5,8; -1,2)	..	-16,9	(-20,1; -13,8)	..
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	29	-1,3*	(-2,5; 0,0)	..	-4,5	(-8,4; -0,7)	..
Technicien en génie 1	TG1	1 278	214	-20,2	(-22,2; -18,2)	..	-32,0	(-34,0; -30,0)	..
Technicien en génie 2	TG2	153	17	-10,7	(-11,8; -9,6)	..	-21,3	(-23,1; -19,5)	..
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	99	-15,1	(-17,4; -12,8)	..	-25,2	(-27,1; -23,3)	..
Moyenne				-9,3	(-10,6; -8,1)		-18,0	(-20,2; -15,9)	
Employés de bureau									
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	37	-21,2	(-23,3; -19,1)	..	-25,0	(-27,9; -22,0)	..
Magasinier 1	MG1	318	36	-41,0	(-43,3; -38,7)	..	-34,2	(-37,3; -31,2)	..
Magasinier 2	MG2	913	99	-35,0	(-37,3; -32,7)	..	-40,7	(-42,6; -38,9)	..
Op. de duplicateur 1	OD1	187	15	-20,4	(-23,4; -17,5)	..	-34,4	(-41,6; -27,2)	..
Op. en informatique 2	OI2	125	26	-26,3	(-29,1; -23,4)	..	-32,8	(-32,8; -32,8)	..
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	289	-14,2	(-15,9; -12,5)	..	-26,2	(-28,3; -24,1)	..
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	886	-16,1	(-16,7; -15,5)	..	-28,6	(-29,7; -27,6)	..
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	104	-15,4	(-17,2; -13,7)	..	-28,9	(-31,1; -26,7)	..
Dactylographe	DAC	187	56	-15,3	(-18,7; -11,9)	..	-25,9	(-31,6; -20,1)	..
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	365	-15,8	(-18,3; -13,3)	..	-28,1	(-31,1; -25,2)	..
Sec. de direction 2	SE2	5 292	616	-15,9	(-17,1; -14,8)	..	-25,4	(-27,2; -23,6)	..
Préposé aux télécom. 1	PT1	14	144	-26,7	(-29,6; -23,9)	..	-37,5	(-41,6; -33,4)	..
Préposé aux télécom. 2	PT2	137	14	-25,3	(-29,2; -21,3)	..	-34,1	(-41,6; -26,5)	..
Téléphoniste-récept.	TRE	330	57	-15,3	(-17,9; -12,7)	..	-23,7	(-26,3; -21,1)	..
Moyenne				-17,0	(-18,1; -15,9)		-28,2	(-29,8; -26,6)	

Annexe E-4 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Employés de service										
Gardien	GAR	309	52	-18,0	(-23,7; -12,4)	..	-34,8	(-41,6; -28,1)	..	
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 461	346	-28,3	(-30,1; -26,5)	..	-36,3	(-39,0; -33,7)	..	
Préposé entretien léger	PEL	1 259	40	-24,1	(-27,2; -21,0)	..	-27,8	(-31,7; -24,0)	..	
Préposé entretien lourd	PED	2 831	127	-29,5	(-31,2; -27,7)	..	-37,9	(-40,4; -35,4)	..	
Moyenne				-26,5	(-27,7; -25,4)		-39,5	(-41,2; -37,7)		
Ouvriers										
Conducteur véh. légers	CVR	91	216	-29,5	(-30,6; -28,5)	..	-46,9	(-49,3; -44,5)	..	
Conducteur véh. lourds	CVD	129	762	-20,3	(-21,0; -19,7)	..	-35,7	(-37,6; -33,8)	..	
Électricien d'entretien 1	EL1	245	135	-16,6	(-17,9; -15,4)	..	-25,3	(-26,9; -23,7)	..	
Électricien d'entretien 2	EL2	10	4	-18,9	(-21,9; -15,9)	..	-12,2	(-14,2; -10,2)	..	
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	68	29	-13,5	(-15,3; -11,7)	..	-10,7	(-14,9; -6,5)	..	
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	461	-16,9	(-17,6; -16,1)	..	-22,4	(-23,9; -20,8)	..	
Menuisier d'entretien	MEN	294	162	-17,7	(-18,6; -16,7)	..	-29,0	(-30,4; -27,7)	..	
Peintre d'entretien	PEN	191	63	-22,6	(-23,7; -21,4)	..	-37,3	(-38,9; -35,8)	..	
Plombier d'entretien	PLO	290	102	-16,0	(-17,0; -15,1)	..	-28,5	(-30,0; -27,1)	..	
Moyenne				-17,4	(-18,2; -16,6)		-27,9	(-29,4; -26,4)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-14,4	(-15,1; -13,8)		-24,3	(-25,6; -22,9)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques »
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Professionnels										
Agent d'information 2	AI2	479	96	-0,1*	(-3,2; 3,0)	..	0,0*	(-4,0; 4,0)	..	
Agent d'information 3	AI3	45	56	-8,0	(-9,9; -6,1)	..	-7,1	(-11,0; -3,3)	..	
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	95	-0,7*	(-3,2; 1,8)	..	-1,5	(-3,0; -0,1)	..	
Analyste info./adm. 1	OM1	108	3	-24,2	(-32,4; -15,9)	..	-23,7	(-32,0; -15,4)	..	
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	484	5,6	(3,4; 7,7)	..	4,9	(1,7; 8,2)	..	
Moyenne				-2,1	(-3,0; -1,1)		-2,6	(-4,3; -0,9)		
Techniciens										
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	23	-11,6	(-14,6; -8,5)	..	-6,8*	(-20,6; 7,1)	..	
Technicien en doc.	TD1	762	23	4,5	(1,6; 7,5)	..	9,6	(1,8; 17,3)	..	
Technicien en génie 1	TG1	1 278	345	-4,3	(-8,1; -0,5)	..	-0,3*	(-1,3; 0,6)	..	
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	116	-2,4*	(-7,3; 2,4)	..	1,5*	(-0,7; 3,6)	..	
Tech. program. en info. 2	TI2	351	39	1,6*	(-1,4; 4,6)	..	-0,2	(-0,2; -0,2)	..	
Moyenne				2,4*	(-0,4; 5,2)		3,0	(0,5; 5,5)		
Employés de bureau										
Magasinier 1	MG1	318	153	-35,4	(-43,3; -27,6)	..	-28,9	(-40,8; -16,9)	..	
Magasinier 2	MG2	913	26	-17,8	(-24,6; -11,1)	..	-16,6	(-26,4; -6,8)	..	
Magasinier 3	MG3	38	4	-16,7	(-27,1; -6,3)	..	-7,9	(-13,6; -2,3)	..	
Op. en informatique 2	OI2	125	19	-9,2	(-13,7; -4,6)	..	-10,7	(-16,2; -5,3)	..	
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	897	-14,8	(-18,2; -11,5)	..	-18,3	(-24,4; -12,1)	..	
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	409	-8,6	(-10,3; -6,9)	..	-15,4	(-20,5; -10,2)	..	
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	152	-12,3	(-16,9; -7,7)	..	-21,8	(-29,7; -13,8)	..	
Sec. de direction 2	SE2	5 292	433	-12,1	(-14,8; -9,3)	..	-16,9	(-21,6; -12,2)	..	
Téléphoniste-récept.	TRE	330	7	-3,5*	(-8,0; 1,0)	..	-1,6*	(-5,9; 2,7)	..	
Moyenne				-13,6	(-16,4; -10,9)		-19,1	(-24,6; -13,6)		

Annexe E-5 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques »
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Employés de service										
Moyenne				-26,7	(-29,9; -23,4)		-34,1	(-35,2; -32,9)		
Ouvriers										
Conducteur véh. lourds	CVD	129	98	-21,8	(-23,7; -19,8)	..	-24,3	(-27,0; -21,5)	..	
Électricien d'entretien 1	EL1	245	69	-19,4	(-21,3; -17,6)	..	-22,9	(-26,9; -18,9)	..	
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	68	112	-19,2	(-22,9; -15,5)	..	-20,1	(-25,7; -14,6)	..	
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	466	-18,3	(-20,5; -16,1)	..	-14,9	(-16,8; -12,9)	..	
Mécanicien Millwright	MMI	158	291	-23,7	(-26,0; -21,5)	..	-30,1	(-31,1; -29,1)	..	
Menuisier d'entretien	MEN	294	27	-20,8	(-24,6; -17,0)	..	-20,4	(-29,8; -11,0)	..	
Peintre d'entretien	PEN	191	15	-31,8	(-37,2; -26,3)	..	-32,3	(-42,8; -21,8)	..	
Plombier d'entretien	PLO	290	20	-20,7	(-23,3; -18,1)	..	-23,0	(-27,1; -18,8)	..	
Moyenne				-22,5	(-25,1; -19,9)		-23,9	(-28,4; -19,4)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-9,9	(-12,3; -7,6)		-13,1	(-20,1; -6,0)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-6

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire				Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³		
				%			%			90%	
Professionnels											
Agent d'information 2	AI2	479	45	5,7	(5,0; 6,4)	..	1,7	(0,9; 2,5)	..		
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	15	-1,6	(-2,0; -1,1)	..	-2,9	(-3,2; -2,6)	..		
Agent de la gest. fin. 2	FI2	758	45	3,2	(1,2; 5,3)	..	-1,2*	(-4,3; 1,8)	..		
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	269	3,7	(2,7; 4,6)	..	-0,7*	(-1,4; 0,1)	..		
Analyste info./adm. 3	OM3	549	37	1,3*	(-0,1; 2,8)	..	-3,7	(-5,8; -1,6)	..		
Ingénieur 2	IN2	656	21	2,0	(1,4; 2,5)	..	0,4*	(-0,1; 1,0)	..		
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	383	30	-1,7	(-1,7; -1,7)	..	-4,4	(-4,4; -4,4)	..		
Moyenne				2,4	(1,8; 3,1)		-1,7	(-2,8; -0,7)			
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	21	0,5	(0,2; 0,8)	..	-1,3*	(-3,2; 0,6)	..		
Technicien en doc.	TD1	762	283	1,7	(1,4; 2,0)	..	-1,7	(-2,1; -1,3)	..		
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	189	8,4	(8,2; 8,7)	..	7,1	(6,8; 7,4)	..		
Technicien de lab. 2	TL2	378	49	-1,3	(-2,0; -0,7)	..	-1,0	(-1,1; -1,0)	..		
Technicien en génie 1	TG1	1 278	114	-3,3	(-5,1; -1,5)	..	-2,3	(-3,3; -1,3)	..		
Technicien en génie 2	TG2	153	61	-5,0	(-6,0; -3,9)	..	-4,5	(-5,4; -3,6)	..		
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	174	2,4	(1,8; 2,9)	..	-1,2	(-1,8; -0,7)	..		
Tech. program. en info. 2	TI2	351	53	-2,5	(-2,6; -2,4)	..	-7,0	(-7,3; -6,7)	..		
Moyenne				2,5	(2,3; 2,7)		0,8	(0,6; 0,9)			
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	35	-12,1	(-12,2; -12,0)	..	-13,7	(-13,9; -13,5)	..		
Magasinier 1	MG1	318	19	-6,7	(-6,9; -6,6)	..	-6,8	(-7,2; -6,4)	..		
Magasinier 2	MG2	913	32	-6,2	(-6,4; -5,9)	..	-1,9	(-2,0; -1,8)	..		
Op. de duplicateur 1	OD1	187	27	-10,1	(-11,5; -8,7)	..	-10,5	(-12,0; -9,0)	..		
Op. en informatique 2	OI2	125	31	1,6	(0,7; 2,5)	..	-5,3	(-6,8; -3,9)	..		
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	236	-5,2	(-5,7; -4,6)	..	-6,7	(-7,3; -6,1)	..		
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	886	-3,0	(-3,8; -2,3)	..	-4,3	(-4,6; -4,1)	..		
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	118	1,3	(1,2; 1,4)	..	-3,1	(-3,5; -2,7)	..		
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	370	0,0*	(-0,7; 0,7)	..	-3,9	(-4,3; -3,4)	..		
Sec. de direction 2	SE2	5 292	917	-3,1	(-3,9; -2,3)	..	-5,3	(-6,4; -4,1)	..		
Téléphoniste-récept.	TRE	330	26	-4,1	(-4,5; -3,8)	..	-4,9	(-5,3; -4,4)	..		
Moyenne				-2,5	(-3,1; -1,9)		-4,6	(-5,2; -4,0)			

Annexe E-6 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Employés de service										
Cuisinier 2	CU2	950	7	-2,6	(-2,6; -2,6)	..	-5,1	(-5,1; -5,1)	..	
Gardien	GAR	309	75	-15,2	(-17,5; -13,0)	..	-13,8	(-16,5; -11,1)	..	
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 461	42	-11,3	(-12,1; -10,6)	..	-13,7	(-15,3; -12,0)	..	
Préposé entretien léger	PEL	1 259	51	-0,6*	(-1,4; 0,2)	..	0,6	(0,1; 1,1)	..	
Préposé entretien lourd	PED	2 831	235	-1,8	(-2,6; -0,9)	..	-6,3	(-7,2; -5,3)	..	
Moyenne				-4,7	(-5,1; -4,3)		-6,4	(-7,0; -5,8)		
Ouvriers										
Conducteur véh. légers	CVR	91	28	-7,9	(-9,3; -6,5)	..	-7,3	(-9,0; -5,7)	..	
Électricien d'entretien 1	EL1	245	53	-1,9	(-2,2; -1,6)	..	-3,3	(-3,6; -3,0)	..	
Électricien d'entretien 2	EL2	10	5	-5,6	(-8,8; -2,3)	..	1,7*	(-2,0; 5,3)	..	
Mécanicien Millwright	MMI	158	17	-0,4	(-0,8; -0,1)	..	-1,9	(-2,1; -1,7)	..	
Menuisier d'entretien	MEN	294	40	1,4	(0,9; 1,9)	..	-0,8*	(-1,6; 0,1)	..	
Peintre d'entretien	PEN	191	24	-1,4	(-1,8; -0,9)	..	-4,1	(-4,7; -3,5)	..	
Plombier d'entretien	PLO	290	54	-0,1*	(-0,4; 0,2)	..	-2,7	(-3,0; -2,4)	..	
Moyenne				-0,4*	(-0,7; 0,0)		-1,7	(-2,3; -1,2)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-0,8	(-1,1; -0,6)		-3,2	(-3,5; -2,9)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale

[Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Professionnels										
Agent d'information 1	AI1	13	69	-18,2	(-18,2; -18,2)	..	-16,6	(-16,6; -16,6)	..	
Agent d'information 2	AI2	479	219	9,4	(9,4; 9,4)	..	10,4	(10,4; 10,4)	..	
Agent d'information 3	AI3	45	109	-1,1	(-1,1; -1,1)	..	1,1	(1,1; 1,1)	..	
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	430	7,0	(7,0; 7,0)	..	8,3	(8,3; 8,3)	..	
Agent de la gest. fin. 1	FI1	51	198	-20,3	(-20,3; -20,3)	..	-18,4	(-18,4; -18,4)	..	
Agent de la gest. fin. 2	FI2	758	267	2,6	(2,6; 2,6)	..	3,9	(3,9; 3,9)	..	
Agent de la gest. fin. 3	FI3	115	220	-6,0	(-6,0; -6,0)	..	-3,6	(-3,6; -3,6)	..	
Analyste info./adm. 1	OM1	108	492	-13,8	(-13,8; -13,8)	..	-12,1	(-12,1; -12,1)	..	
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	1 615	4,8	(4,8; 4,8)	..	6,1	(6,1; 6,1)	..	
Analyste info./adm. 3	OM3	549	5	-3,0	(-3,0; -3,0)	..	-0,7	(-0,7; -0,7)	..	
Ingénieur 1	IN1	36	22	-9,5	(-9,5; -9,5)	..	-8,2	(-8,2; -8,2)	..	
Ingénieur 2	IN2	656	303	-4,8	(-4,8; -4,8)	..	-2,5	(-2,5; -2,5)	..	
Ingénieur 3	IN3	170	172	-15,3	(-15,3; -15,3)	..	-12,1	(-12,1; -12,1)	..	
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	2	47	-2,5	(-2,5; -2,5)	..	-1,3	(-1,3; -1,3)	..	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	383	256	4,1	(4,1; 4,1)	..	5,5	(5,5; 5,5)	..	
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	73	104	-10,2	(-10,2; -10,2)	..	-7,4	(-7,4; -7,4)	..	
Moyenne				1,7	(1,7; 1,7)		3,3	(3,3; 3,3)		
Techniciens										
Technicien en doc.	TD1	762	245	-5,1	(-5,1; -5,1)	..	-3,3	(-3,3; -3,3)	..	
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	13	25,9	(25,9; 25,9)	..	26,5	(26,5; 26,5)	..	
Technicien de lab. 2	TL2	378	133	7,3	(7,3; 7,3)	..	9,0	(9,0; 9,0)	..	
Technicien en génie 1	TG1	1 278	189	-24,2	(-24,2; -24,2)	..	-21,8	(-21,8; -21,8)	..	
Technicien en génie 2	TG2	153	252	-23,3	(-23,3; -23,3)	..	-16,7	(-16,7; -16,7)	..	
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	126	15,3	(15,3; 15,3)	..	17,0	(17,0; 17,0)	..	
Moyenne				7,5	(7,5; 7,5)		9,1	(9,1; 9,1)		
Employés de bureau										
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	10	-13,1	(-13,1; -13,1)	..	-11,7	(-11,7; -11,7)	..	
Auxiliaire en info. 2	AX2	7	7	-7,0	(-7,0; -7,0)	..	-5,0	(-5,0; -5,0)	..	
Magasinier 1	MG1	318	69	-4,6	(-4,6; -4,6)	..	1,1	(1,1; 1,1)	..	
Magasinier 2	MG2	913	221	-7,2	(-7,2; -7,2)	..	-0,9	(-0,9; -0,9)	..	
Magasinier 3	MG3	38	20	-8,9	(-8,9; -8,9)	..	-3,5	(-3,5; -3,5)	..	
Op. en informatique 1	OI1	50	28	-3,4	(-3,4; -3,4)	..	-9,5	(-9,5; -9,5)	..	
Op. en informatique 2	OI2	125	32	-11,3	(-11,3; -11,3)	..	-13,7	(-13,7; -13,7)	..	
Op. en informatique 3	OI3	48	26	-1,4	(-1,4; -1,4)	..	-5,1	(-5,1; -5,1)	..	
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	87	-7,8	(-7,8; -7,8)	..	-8,3	(-8,3; -8,3)	..	
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	1 347	-8,2	(-8,2; -8,2)	..	-7,2	(-7,2; -7,2)	..	
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	2 654	-2,5	(-2,5; -2,5)	..	-2,1	(-2,1; -2,1)	..	
Dactylographe	DAC	187	27	-16,9	(-16,9; -16,9)	..	-16,0	(-16,0; -16,0)	..	
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	6	-9,0	(-9,0; -9,0)	..	-9,0	(-9,0; -9,0)	..	
Sec. de direction 2	SE2	5 292	597	-12,2	(-12,2; -12,2)	..	-10,5	(-10,5; -10,5)	..	
Moyenne				-8,6	(-8,6; -8,6)		-7,6	(-7,6; -7,6)		

Annexe E-7 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Employés de service										
Cuisinier 1	CU1	327	20	-18,7	(-18,7; -18,7)	..	-18,0	(-18,0; -18,0)	..	
Cuisinier 2	CU2	950	49	-3,5	(-3,5; -3,5)	..	-2,3	(-2,3; -2,3)	..	
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 461	19	6,3	(6,3; 6,3)	..	5,3	(5,3; 5,3)	..	
Préposé cuisine/café.	PCC	2 037	39	6,5	(6,5; 6,5)	..	6,6	(6,6; 6,6)	..	
Préposé entretien lourd	PED	2 831	38	10,1	(10,1; 10,1)	..	10,1	(10,1; 10,1)	..	
Moyenne				5,1	(5,1; 5,1)		5,2	(5,2; 5,2)		
Ouvriers										
Conducteur véh. lourds	CVD	129	23	8,3	(8,3; 8,3)	..	9,5	(9,5; 9,5)	..	
Électricien d'entretien 1	EL1	245	63	-0,1	(-0,1; -0,1)	..	1,0	(1,0; 1,0)	..	
Électricien d'entretien 2	EL2	10	1	2,4	(2,4; 2,4)	..	11,3	(11,3; 11,3)	..	
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	68	2	14,2	(14,2; 14,2)	..	20,3	(20,3; 20,3)	..	
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	41	14,7	(14,7; 14,7)	..	21,2	(21,2; 21,2)	..	
Mécanicien Millwright	MMI	158	60	10,2	(10,2; 10,2)	..	10,8	(10,8; 10,8)	..	
Menuisier d'entretien	MEN	294	41	0,7	(0,7; 0,7)	..	1,1	(1,1; 1,1)	..	
Peintre d'entretien	PEN	191	2	0,2	(0,2; 0,2)	..	0,4	(0,4; 0,4)	..	
Plombier d'entretien	PLO	290	40	-4,6	(-4,6; -4,6)	..	-4,2	(-4,2; -4,2)	..	
Moyenne				2,6	(2,6; 2,6)		4,1	(4,1; 4,1)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-1,3	(-1,3; -1,3)		-0,3	(-0,3; -0,3)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Professionnels										
Agent d'information 1	AI1	13	74	-19,9	(-21,3; -18,5)	..	-19,5	(-21,7; -17,2)	..	
Agent d'information 2	AI2	479	317	7,3	(6,5; 8,1)	..	7,5	(6,2; 8,8)	..	
Agent d'information 3	AI3	45	107	-0,6	(-1,1; -0,1)	..	1,5	(0,5; 2,5)	..	
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	471	7,7	(6,6; 8,9)	..	8,6	(7,2; 10,1)	..	
Agent de la gest. fin. 1	FI1	51	202	-21,0	(-21,5; -20,5)	..	-18,2	(-18,8; -17,7)	..	
Agent de la gest. fin. 2	FI2	758	428	-0,5*	(-1,3; 0,2)	..	-1,1*	(-2,9; 0,8)	..	
Agent de la gest. fin. 3	FI3	115	237	-6,7	(-7,0; -6,4)	..	-5,3	(-5,8; -4,8)	..	
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	2 006	3,5	(3,1; 3,8)	..	3,3	(2,4; 4,1)	..	
Analyste info./adm. 3	OM3	549	65	-1,8*	(-4,9; 1,2)	..	-3,2*	(-11,1; 4,7)	..	
Ingénieur 2	IN2	656	1 293	-10,1	(-11,1; -9,1)	..	-9,2	(-12,0; -6,5)	..	
Ingénieur 3	IN3	170	484	-26,5	(-33,0; -19,9)	..	-18,6	(-21,0; -16,2)	..	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	383	428	-2,8	(-5,3; -0,3)	..	-2,6	(-2,6; -2,6)	..	
Moyenne				-0,7*	(-2,3; 0,9)		-0,5*	(-3,0; 1,9)		
Techniciens										
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	106	-19,7	(-27,6; -11,7)	..	-19,8	(-28,8; -10,8)	..	
Tech. arts app. graph. 2	TA2	31	12	-25,3	(-31,6; -19,0)	..	-32,7	(-45,9; -19,4)	..	
Technicien en doc.	TD1	762	660	-1,6	(-2,2; -1,0)	..	-5,1	(-6,3; -3,9)	..	
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	557	-8,7	(-14,5; -2,9)	..	0,9*	(-4,0; 5,8)	..	
Technicien de lab. 2	TL2	378	224	-1,4*	(-4,4; 1,7)	..	-0,1*	(-1,1; 0,9)	..	
Technicien en génie 1	TG1	1 278	2 781	-29,0	(-32,9; -25,0)	..	-18,0	(-22,8; -13,2)	..	
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	596	-0,5*	(-2,5; 1,5)	..	-1,6*	(-4,8; 1,6)	..	
Tech. program. en info. 2	TI2	351	89	-0,1*	(-2,8; 2,6)	..	-5,0	(-8,6; -1,4)	..	
Moyenne				-9,5	(-12,5; -6,4)		-5,3	(-8,0; -2,6)		
Employés de bureau										
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	107	-34,1	(-39,9; -28,3)	..	-31,8	(-40,1; -23,5)	..	
Magasinier 1	MG1	318	1 014	-42,4	(-50,0; -34,7)	..	-27,0	(-33,8; -20,2)	..	
Magasinier 2	MG2	913	689	-35,2	(-39,4; -31,0)	..	-25,8	(-29,4; -22,2)	..	
Magasinier 3	MG3	38	57	-17,8	(-22,9; -12,8)	..	-11,5	(-15,6; -7,5)	..	
Op. de duplicateur 1	OD1	187	74	-20,8	(-25,8; -15,8)	..	-22,0	(-27,3; -16,8)	..	
Op. en informatique 1	OI1	50	52	-2,8	(-4,7; -0,9)	..	-6,7	(-10,8; -2,6)	..	
Op. en informatique 2	OI2	125	143	-12,5	(-16,0; -8,9)	..	-17,7	(-17,7; -17,7)	..	
Op. en informatique 3	OI3	48	39	-7,0	(-11,4; -2,7)	..	-13,3	(-20,9; -5,6)	..	
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	2 001	-23,2	(-26,8; -19,7)	..	-30,5	(-36,9; -24,1)	..	
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	4 739	-14,0	(-17,3; -10,8)	..	-14,7	(-18,7; -10,7)	..	
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	3 399	-6,3	(-8,0; -4,6)	..	-6,6	(-10,6; -2,5)	..	
Dactylographe	DAC	187	168	-21,4	(-25,6; -17,3)	..	-28,4	(-33,8; -22,9)	..	
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	953	-13,7	(-16,3; -11,2)	..	-20,7	(-23,7; -17,6)	..	
Sec. de direction 2	SE2	5 292	2 535	-10,5	(-11,7; -9,4)	..	-13,1	(-14,9; -11,3)	..	
Préposé aux télécom. 1	PT1	14	200	-14,0	(-18,0; -10,0)	..	-18,7	(-24,7; -12,7)	..	
Préposé aux télécom. 2	PT2	137	15	-21,9	(-26,3; -17,5)	..	-31,2	(-37,3; -25,0)	..	
Téléphoniste-récept.	TRE	330	215	-16,0	(-18,5; -13,4)	..	-10,3	(-14,1; -6,5)	..	
Moyenne				-14,5	(-16,2; -12,8)		-16,6	(-19,0; -14,2)		

Annexe E-8 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Employés de service										
Cuisinier 1	CU1	327	177	1,2*	(-1,1; 3,5)	..	5,3	(0,7; 9,8)	..	
Cuisinier 2	CU2	950	221	2,8*	(-0,3; 6,0)	..	8,6	(2,9; 14,4)	..	
Gardien	GAR	309	8 604	13,4	(12,7; 14,0)	..	26,2	(24,4; 28,1)	..	
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 461	753	-36,7	(-39,6; -33,9)	..	-48,9	(-52,6; -45,3)	..	
Préposé cuisine/café.	PCC	2 037	269	25,2	(8,2; 42,2)	..	20,5	(7,1; 33,8)	..	
Préposé entretien léger	PEL	1 259	885	-2,2*	(-8,7; 4,2)	..	1,0*	(-9,2; 11,1)	..	
Préposé entretien lourd	PED	2 831	1 576	-24,8	(-31,3; -18,4)	..	-24,2	(-31,8; -16,6)	..	
Moyenne				-7,4*	(-16,8; 2,0)		-8,3*	(-18,1; 1,4)		
Ouvriers										
Conducteur véh. légers	CVR	91	621	-31,0	(-31,7; -30,3)	..	-33,4	(-36,2; -30,7)	..	
Conducteur véh. lourds	CVD	129	1 786	-29,6	(-31,4; -27,9)	..	-23,8	(-31,6; -16,0)	..	
Électricien d'entretien 1	EL1	245	672	-37,1	(-44,1; -30,1)	..	-31,0	(-37,5; -24,5)	..	
Électricien d'entretien 2	EL2	10	51	-32,9	(-38,4; -27,4)	..	-28,2	(-44,2; -12,2)	..	
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	68	176	-21,0	(-27,8; -14,2)	..	-15,8	(-21,2; -10,4)	..	
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	1 503	-26,8	(-30,3; -23,4)	..	-20,8	(-23,2; -18,4)	..	
Mécanicien Millwright	MMI	158	1 780	-42,9	(-53,3; -32,6)	..	-38,1	(-50,7; -25,5)	..	
Menuisier d'entretien	MEN	294	394	-30,2	(-35,6; -24,7)	..	-30,4	(-34,7; -26,2)	..	
Peintre d'entretien	PEN	191	151	-33,5	(-47,3; -19,7)	..	-38,5	(-53,8; -23,3)	..	
Plombier d'entretien	PLO	290	520	-39,3	(-44,1; -34,6)	..	-35,7	(-40,3; -31,0)	..	
Moyenne				-34,2	(-39,1; -29,3)		-31,5	(-36,6; -26,4)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-10,1	(-11,9; -8,4)		-10,4	(-12,8; -7,9)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-9

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Professionnels										
Agent d'information 1	AI1	13	13	-25,3	(-31,1; -19,5)	..	-21,2	(-27,3; -15,2)	..	
Agent d'information 2	AI2	479	135	6,5	(3,3; 9,6)	..	7,0	(3,1; 11,0)	..	
Agent d'information 3	AI3	45	73	-8,8	(-11,4; -6,3)	..	-5,9	(-10,3; -1,5)	..	
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	413	5,3	(3,1; 7,5)	..	12,3	(8,7; 15,8)	..	
Agent de la gest. fin. 1	FI1	51	439	-11,6	(-18,8; -4,4)	..	-1,8*	(-12,8; 9,3)	..	
Agent de la gest. fin. 2	FI2	758	767	1,2*	(-1,7; 4,1)	..	6,6	(1,0; 12,1)	..	
Agent de la gest. fin. 3	FI3	115	332	-11,7	(-15,5; -7,9)	..	-6,0*	(-13,2; 1,1)	..	
Analyste info./adm. 1	OM1	108	164	-9,1	(-14,5; -3,8)	..	0,3*	(-7,1; 7,8)	..	
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	1 090	5,4	(4,0; 6,9)	..	10,4	(8,0; 12,7)	..	
Analyste info./adm. 3	OM3	549	666	-4,6	(-6,4; -2,7)	..	0,6*	(-2,7; 3,8)	..	
Ingénieur 1	IN1	36	236	-14,2	(-18,9; -9,6)	..	-1,1*	(-7,5; 5,3)	..	
Ingénieur 2	IN2	656	1 323	-1,9*	(-5,9; 2,0)	..	10,8	(4,8; 16,8)	..	
Ingénieur 3	IN3	170	857	-20,1	(-23,5; -16,7)	..	-5,8*	(-13,1; 1,5)	..	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	383	61	-1,0*	(-5,7; 3,8)	..	4,8*	(-3,2; 12,8)	..	
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	73	66	-0,3*	(-2,6; 2,0)	..	2,9*	(-3,2; 8,9)	..	
Moyenne				1,3*	(-0,4; 3,1)		7,2	(4,0; 10,4)		
Techniciens										
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	68	3,5*	(-4,3; 11,3)	..	14,8	(8,0; 21,6)	..	
Tech. arts app. graph. 2	TA2	31	26	-23,9	(-29,8; -17,9)	..	-9,2	(-15,0; -3,4)	..	
Technicien en doc.	TD1	762	35	3,0	(0,5; 5,5)	..	8,5	(1,3; 15,6)	..	
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	100	-3,0*	(-11,4; 5,3)	..	5,1*	(-4,2; 14,4)	..	
Technicien en génie 1	TG1	1 278	1 042	-21,6	(-26,8; -16,4)	..	-6,0	(-10,3; -1,7)	..	
Technicien en génie 2	TG2	153	284	-42,4	(-47,5; -37,3)	..	-22,5	(-28,6; -16,5)	..	
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	408	-4,1	(-6,4; -1,7)	..	6,2	(2,6; 9,8)	..	
Tech. program. en info. 2	TI2	351	66	1,1*	(-15,3; 17,5)	..	6,8*	(-7,2; 20,8)	..	
Moyenne				-7,5	(-10,9; -4,0)		2,2*	(-1,3; 5,8)		
Employés de bureau										
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	306	6,5	(0,6; 12,3)	..	12,0	(7,2; 16,8)	..	
Magasinier 1	MG1	318	145	-2,3*	(-10,6; 6,0)	..	9,1	(2,9; 15,2)	..	
Magasinier 2	MG2	913	25	-48,0	(-60,5; -35,6)	..	-27,7	(-33,9; -21,5)	..	
Op. de duplicateur 1	OD1	187	16	8,8	(3,6; 14,0)	..	15,6	(9,9; 21,3)	..	
Op. en informatique 2	OI2	125	39	-3,3*	(-8,1; 1,4)	..	2,2*	(-3,8; 8,1)	..	
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	1 283	7,5	(4,1; 11,0)	..	14,3	(11,9; 16,7)	..	
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	762	-3,9	(-7,6; -0,3)	..	6,8	(2,1; 11,5)	..	
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	1 216	9,8	(4,1; 15,5)	..	17,9	(11,1; 24,8)	..	
Dactylographe	DAC	187	26	-14,0	(-24,0; -4,1)	..	-5,0*	(-16,1; 6,0)	..	
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	287	-6,1	(-10,5; -1,7)	..	-0,3*	(-6,3; 5,7)	..	
Sec. de direction 2	SE2	5 292	867	-16,6	(-20,7; -12,5)	..	-8,4	(-14,2; -2,6)	..	
Préposé aux télécom. 1	PT1	14	11	1,9*	(-1,7; 5,5)	..	0,0*	(-5,5; 5,6)	..	
Téléphoniste-récept.	TRE	330	80	-4,9*	(-9,9; 0,2)	..	1,3*	(-6,8; 9,4)	..	
Moyenne				-6,4	(-10,9; -2,0)		2,4*	(-2,8; 7,6)		

Annexe E-9 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués
[Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Employés de service										
Gardien	GAR	309	479	-2,3*	(-12,4; 7,9)	..	1,8*	(-17,0; 20,6)	..	
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 461	15	-21,1	(-28,5; -13,6)	..	-19,1	(-26,8; -11,4)	..	
Préposé entretien léger	PEL	1 259	13	4,7*	(-13,2; 22,5)	..	5,3*	(-12,7; 23,3)	..	
Préposé entretien lourd	PED	2 831	52	-2,5*	(-8,8; 3,7)	..	6,0*	(-5,4; 17,4)	..	
Moyenne				0,3*	(-7,7; 8,2)		2,2*	(-6,7; 11,2)		
Ouvriers										
Conducteur véh. légers	CVR	91	12	-14,0	(-24,0; -4,1)	..	-10,8*	(-33,3; 11,6)	..	
Conducteur véh. lourds	CVD	129	75	-30,8	(-37,9; -23,7)	..	-22,9	(-29,5; -16,3)	..	
Électricien d'entretien 1	EL1	245	33	-17,6	(-32,7; -2,5)	..	-11,8*	(-27,1; 3,6)	..	
Électricien d'entretien 2	EL2	10	3	-31,9	(-42,2; -21,6)	..	-18,4	(-27,8; -8,9)	..	
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	84	-30,0	(-39,9; -20,2)	..	-11,8	(-19,0; -4,6)	..	
Mécanicien Millwright	MMI	158	229	-27,5	(-45,5; -9,6)	..	-16,7*	(-33,6; 0,1)	..	
Menuisier d'entretien	MEN	294	12	-14,5	(-22,3; -6,8)	..	-10,1	(-19,1; -1,1)	..	
Peintre d'entretien	PEN	191	5	-40,0	(-46,5; -33,6)	..	-38,0	(-46,3; -29,7)	..	
Plombier d'entretien	PLO	290	10	-22,2	(-37,6; -6,9)	..	-20,9	(-33,2; -8,5)	..	
Moyenne				-22,2	(-31,0; -13,5)		-16,1	(-25,0; -7,3)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-4,4	(-7,9; -1,0)		2,9*	(-0,9; 6,6)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-10

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Professionnels										
Moyenne				3,4*	(-2,7; 9,5)		4,8	(2,0; 7,5)		
Techniciens										
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	56	-22,0	(-30,5; -13,6)	..	-21,9	(-32,0; -11,7)	..	
Tech. arts app. graph. 2	TA2	31	10	-26,4	(-32,0; -20,9)	..	-34,2	(-46,5; -21,9)	..	
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	305	-12,5	(-19,2; -5,8)	..	0,0*	(-5,9; 5,9)	..	
Technicien en génie 1	TG1	1 278	1 923	-31,6	(-35,9; -27,3)	..	-18,4	(-24,4; -12,5)	..	
Technicien en génie 2	TG2	153	64	-31,8	(-34,8; -28,8)	..	-21,3	(-25,6; -17,0)	..	
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	114	-0,6*	(-5,4; 4,2)	..	1,2*	(-6,0; 8,4)	..	
Moyenne				-12,0	(-17,8; -6,2)		-6,2*	(-13,3; 0,9)		
Employés de bureau										
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	24	-44,6	(-51,5; -37,8)	..	-39,4	(-50,7; -28,1)	..	
Magasinier 1	MG1	318	737	-44,7	(-54,2; -35,2)	..	-27,0	(-34,7; -19,4)	..	
Magasinier 2	MG2	913	311	-45,7	(-50,3; -41,1)	..	-30,3	(-36,5; -24,2)	..	
Op. de duplicateur 1	OD1	187	18	-27,6	(-36,7; -18,5)	..	-24,8	(-35,7; -13,9)	..	
Op. en informatique 2	OI2	125	37	-13,4	(-19,5; -7,3)	..	-18,7	(-29,8; -7,6)	..	
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	384	-29,4	(-36,4; -22,3)	..	-34,0	(-46,9; -21,1)	..	
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	805	-19,5	(-29,2; -9,7)	..	-14,8	(-25,4; -4,2)	..	
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	217	-15,6	(-24,4; -6,9)	..	-12,5*	(-27,7; 2,6)	..	
Dactylographe	DAC	187	13	-43,4	(-46,2; -40,7)	..	-52,5	(-60,6; -44,5)	..	
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	83	-27,6	(-35,8; -19,3)	..	-29,2	(-40,5; -18,0)	..	
Sec. de direction 2	SE2	5 292	190	-13,5	(-18,5; -8,4)	..	-10,0	(-17,8; -2,2)	..	
Préposé aux télécom. 1	PT1	14	47	0,9*	(-1,0; 2,8)	..	5,1	(1,4; 8,7)	..	
Téléphoniste-récept.	TRE	330	126	-17,4	(-20,6; -14,3)	..	-6,6	(-11,1; -2,1)	..	
Moyenne				-21,4	(-26,8; -16,0)		-18,6	(-26,0; -11,2)		

Annexe E-10 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	
				%		90%	%		90%	
Employés de service										
Cuisinier 1	CU1	327	143	2,5*	(0,0; 5,0)	..	7,5	(2,9; 12,1)	..	
Cuisinier 2	CU2	950	160	4,0	(0,4; 7,6)	..	12,4	(7,2; 17,6)	..	
Gardien	GAR	309	8 487	13,6	(13,1; 14,2)	..	26,8	(25,0; 28,5)	..	
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 461	314	-42,1	(-46,3; -37,9)	..	-56,4	(-62,3; -50,5)	..	
Préposé cuisine/café.	PCC	2 037	205	27,9	(10,8; 45,1)	..	24,1	(10,7; 37,4)	..	
Préposé entretien léger	PEL	1 259	787	-1,4*	(-8,3; 5,5)	..	2,4*	(-8,6; 13,4)	..	
Préposé entretien lourd	PED	2 831	740	-24,7	(-34,0; -15,3)	..	-17,9	(-26,8; -9,0)	..	
Moyenne				-7,3*	(-18,0; 3,4)		-6,1*	(-16,4; 4,3)		
Ouvriers										
Conducteur véh. légers	CVR	91	13	-41,4	(-46,7; -36,0)	..	-36,6	(-41,3; -31,8)	..	
Conducteur véh. lourds	CVD	129	899	-34,1	(-37,8; -30,3)	..	-15,9	(-29,0; -2,8)	..	
Électricien d'entretien 1	EL1	245	353	-45,4	(-52,0; -38,9)	..	-35,4	(-42,9; -28,0)	..	
Électricien d'entretien 2	EL2	10	36	-35,9	(-41,2; -30,5)	..	-30,8	(-49,5; -12,0)	..	
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	68	30	-29,4	(-45,7; -13,2)	..	-14,9	(-28,6; -1,2)	..	
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	535	-38,0	(-42,9; -33,1)	..	-23,1	(-28,2; -18,0)	..	
Mécanicien Millwright	MMI	158	1 408	-44,7	(-55,6; -33,8)	..	-38,8	(-52,1; -25,4)	..	
Menuisier d'entretien	MEN	294	126	-41,9	(-47,8; -35,9)	..	-37,5	(-43,9; -31,0)	..	
Peintre d'entretien	PEN	191	51	-46,5	(-70,0; -23,1)	..	-44,0	(-77,1; -10,9)	..	
Plombier d'entretien	PLO	290	305	-43,4	(-48,4; -38,4)	..	-38,3	(-43,2; -33,3)	..	
Moyenne				-42,1	(-48,0; -36,3)		-34,4	(-42,0; -26,9)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-13,1	(-16,8; -9,4)		-10,4	(-15,8; -5,0)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe E-11

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire				Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³		
										%	90%
Professionnels											
Agent d'information 2	AI2	479	42	13,6	(11,5; 15,7)	..	18,5	(13,5; 23,4)	..		
Agent d'information 3	AI3	45	12	-9,4	(-16,9; -1,9)	..	-1,0*	(-11,7; 9,8)	..		
Agent de l'approvis. 2	AP2	19	319	6,3	(3,9; 8,7)	..	14,7	(11,0; 18,3)	..		
Agent de la gest. fin. 1	FI1	51	300	-4,2	(-6,2; -2,1)	..	7,9	(4,4; 11,3)	..		
Agent de la gest. fin. 2	FI2	758	419	4,7	(2,0; 7,4)	..	13,2	(8,6; 17,7)	..		
Agent de la gest. fin. 3	FI3	115	117	-9,0	(-14,6; -3,3)	..	1,2*	(-5,8; 8,2)	..		
Analyste info./adm. 1	OM1	108	123	-8,4	(-14,1; -2,7)	..	4,3*	(-1,9; 10,6)	..		
Analyste info./adm. 2	OM2	2 954	516	4,4	(2,4; 6,5)	..	13,1	(10,6; 15,7)	..		
Analyste info./adm. 3	OM3	549	149	-10,9	(-13,7; -8,1)	..	0,9*	(-5,5; 7,4)	..		
Ingénieur 1	IN1	36	236	-14,2	(-18,9; -9,6)	..	-1,1*	(-7,5; 5,3)	..		
Ingénieur 2	IN2	656	1 295	-1,9*	(-5,9; 2,1)	..	11,1	(5,1; 17,0)	..		
Ingénieur 3	IN3	170	826	-20,3	(-23,8; -16,9)	..	-5,4*	(-12,9; 2,0)	..		
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	383	37	-2,0*	(-7,8; 3,8)	..	8,0*	(-2,0; 18,0)	..		
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	73	12	-9,3	(-11,7; -6,9)	..	1,1*	(-10,5; 12,8)	..		
Moyenne				1,1*	(-1,1; 3,4)		10,7	(6,9; 14,4)			
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	TA1	194	63	3,7*	(-4,5; 11,9)	..	16,3	(8,9; 23,7)	..		
Technicien en doc.	TD1	762	18	6,1	(3,5; 8,7)	..	19,6	(14,5; 24,8)	..		
Technicien de lab. 1	TL1	2 091	98	-3,2*	(-11,5; 5,2)	..	5,0*	(-4,3; 14,3)	..		
Technicien en génie 1	TG1	1 278	1 038	-21,6	(-26,8; -16,5)	..	-6,0	(-10,3; -1,7)	..		
Technicien en génie 2	TG2	153	276	-42,5	(-47,7; -37,4)	..	-22,3	(-28,5; -16,2)	..		
Tech. program. en info. 1	TI1	1 641	375	-4,3	(-6,8; -1,9)	..	6,8	(2,9; 10,8)	..		
Tech. program. en info. 2	TI2	351	36	3,0*	(-16,7; 22,8)	..	11,0*	(-4,7; 26,6)	..		
Moyenne				-7,1	(-10,6; -3,7)		3,8*	(0,0; 7,6)			
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	AX1	107	303	6,5	(0,7; 12,4)	..	12,1	(7,4; 16,9)	..		
Magasinier 1	MG1	318	145	-2,3*	(-10,6; 6,0)	..	9,1	(2,9; 15,2)	..		
Magasinier 2	MG2	913	25	-48,0	(-60,5; -35,6)	..	-27,7	(-33,9; -21,5)	..		
Op. de duplicateur 1	OD1	187	13	10,8	(5,7; 15,9)	..	18,1	(12,3; 23,8)	..		
Op. en informatique 2	OI2	125	37	-3,3*	(-8,1; 1,6)	..	2,5*	(-3,6; 8,6)	..		
Personnel de bureau 1	PB1	2 334	1 250	7,8	(4,4; 11,2)	..	15,1	(13,1; 17,1)	..		
Personnel de bureau 2	PB2	7 034	680	-3,7*	(-7,5; 0,1)	..	7,8	(3,1; 12,6)	..		
Personnel de bureau 3	PB3	2 159	1 113	10,7	(5,4; 16,0)	..	20,0	(14,7; 25,3)	..		
Dactylographe	DAC	187	22	-14,9	(-25,3; -4,5)	..	-1,9*	(-11,9; 8,2)	..		
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 087	264	-6,4	(-11,0; -1,8)	..	0,0*	(-6,3; 6,2)	..		
Sec. de direction 2	SE2	5 292	649	-16,9	(-21,4; -12,4)	..	-7,3	(-13,5; -1,1)	..		
Téléphoniste-récept.	TRE	330	79	-4,8*	(-9,9; 0,2)	..	1,5*	(-6,7; 9,6)	..		
Moyenne				-6,4	(-11,0; -1,8)		3,4*	(-1,9; 8,6)			

Annexe E-11 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs ²		Salaire			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90%	%		90%
Employés de service									
Préposé entretien léger	PEL	1 259	9	4,3*	(-16,4; 25,0)	..	5,3*	(-15,3; 26,0)	..
Moyenne				-1,8*	(-12,8; 9,2)		2,6*	(-6,9; 12,1)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers	CVR	91	9	-12,9	(-24,8; -1,0)	..	-9,5*	(-34,9; 15,9)	..
Conducteur véh. lourds	CVD	129	75	-30,8	(-37,9; -23,7)	..	-22,9	(-29,5; -16,3)	..
Électricien d'entretien 1	EL1	245	32	-17,7	(-33,0; -2,3)	..	-11,0*	(-26,5; 4,5)	..
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	95	84	-30,0	(-39,9; -20,2)	..	-11,8	(-19,0; -4,6)	..
Mécanicien Millwright	MMI	158	229	-27,5	(-45,5; -9,6)	..	-16,7*	(-33,6; 0,1)	..
Menuisier d'entretien	MEN	294	10	-15,2	(-23,6; -6,7)	..	-10,3	(-20,0; -0,6)	..
Plombier d'entretien	PLO	290	9	-23,0	(-39,3; -6,7)	..	-21,3	(-34,2; -8,3)	..
Moyenne				-23,6	(-32,7; -14,6)		-13,3	(-23,6; -3,0)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-4,7	(-8,9; -0,6)		4,5	(0,9; 8,2)	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale, ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe F

Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1987 à 2000

Indicateurs	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
PIB et ses composantes²								
PIB (au prix du marché)	4,3	4,4	0,8	0,4	-2,2	0,7	1,6	3,9
Consommation	3,7	3,6	2,4	0,6	-1,6	1,6	1,7	3,1
Investissements	14,6	5,8	6,6	-1,3	-3,7	-4,1	-0,8	2,2
administrations publiques	-4,4	9,9	14,2	3,8	8,4	-2,4	6,4	6,1
entreprises	17,6	5,2	5,6	-2,0	-5,6	-4,4	-2,1	1,5
Dépenses publiques courantes en biens et services	-0,7	4,2	2,1	2,8	2,3	2,1	-0,2	-1,0
Exportations	0,8	10,4	2,2	2,8	-4,3	1,4	7,4	9,2
Importations	5,2	9,4	5,9	0,6	-2,5	-0,2	7,1	2,7
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ³	4,4	3,7	4,3	4,3	7,3	1,8	1,4	-1,4
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	8,2	9,4	12,0	12,8	8,8	6,5	4,9	5,4
Taux de change (huar en cents américains)	75,4	81,3	84,5	85,7	87,3	82,7	77,5	73,2
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	7,2	7,4	9,2	5,8	2,9	-0,1	2,8	0,7
réel ⁴	2,9	3,6	4,9	1,9	-2,1	-1,2	1,2	1,1
Taux d'épargne	6,9	6,8	8,4	9,5	9,4	9,7	9,5	7,7
Livraisons manufacturières ²	8,8	10,8	2,5	-2,0	-5,4	-1,1	7,9	14,0
Bénéfices des corporations avant impôts ³	33,7	22,5	-7,6	-29,0	-26,7	-3,8	24,7	61,7
Ventes au détail ³	12,3	7,2	1,3	0,8	-5,7	-0,1	4,6	5,8
Mises en chantier (en milliers)	74,2	58,1	49,1	48,1	44,7	38,2	34,0	34,2

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. Taux réel annuel de croissance (\$ 1992).

3. Taux annuel de croissance.

4. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance du revenu personnel disponible.

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

1995	1996	1997	1998	1999	2000 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes²
1,9	1,4	3,3	2,6	4,1	3,5	4,3	..	PIB (au prix du marché)
2,0	2,5	3,5	2,9	3,4	3,8	3,6	..	Consommation
-7,3	8,1	6,3	7,9	10,8	15,2	12,8	..	Investissements
-2,7	1,3	-7,8	4,0	4,4	11,7	10,2	..	administrations publiques
-8,3	9,5	9,1	8,5	11,9	15,7	13,2	..	entreprises
								Dépenses publiques courantes en
-1,7	-1,5	-1,1	1,5	1,7	1,9	2,1	..	biens et services
4,9	2,5	8,2	7,0	9,6	8,0	11,5	..	Exportations
2,6	5,2	7,9	7,1	9,5	14,6	13,8	..	Importations
								Indicateurs monétaires
1,8	1,6	1,5	1,4	1,5	2,3	2,2	2,5	IPC (1992 = 100) ³
7,0	4,3	3,2	4,7	4,7	5,1	5,6	5,6	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
72,9	73,3	72,2	67,4	67,3	68,8	67,6	67,5	Taux de change (huard en cents américains)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
2,7	1,6	2,0	2,5	3,5	4,8	5,5	..	nominal
2,5	0,4	0,2	1,4	2,1	3,2	4,0	..	réel ⁴
7,8	6,1	3,5	2,1	2,9	2,5	3,8	..	Taux d'épargne
10,7	3,2	5,7	4,4	6,2	12,2	14,9	..	Livraisons manufacturières ²
								Bénéfices des corporations
16,5	-1,7	9,0	-0,3	15,6	29,2	24,3	..	avant impôts ³
-0,6	5,7	7,3	2,3	6,3	4,0	3,6	..	Ventes au détail ³
21,9	23,2	25,9	23,1	25,7	26,7	22,4	26,0	Mises en chantier (en milliers)

Annexe G

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1987 à 2000

Indicateurs	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
Emploi								
Population active ²	2,0	1,3	1,5	1,4	0,1	-0,7	0,6	0,9
Taux d'activité (%)	63,5	63,7	64,1	64,2	63,5	62,5	62,2	62,3
Personnes en emploi ²	2,9	2,2	1,4	0,6	-1,9	-1,3	-0,1	2,0
Rapport emploi/population (%)	57,0	57,7	57,9	57,6	55,8	54,5	54,0	54,6
Taux de chômage (%)	10,2	9,5	9,6	10,4	12,1	12,7	13,3	12,3
Indice de l'offre d'emploi (1996=100)	219,0	243,0	241,0	179,0	119,0	103,0	109,0	118,0
Heures travaillées et rémunération								
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³	35,7	35,8	36,1	36,2	36,2	36,1	36,0	35,8
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)								
nominale	3,6	4,7	3,9	5,9	4,1	3,9	1,2	0,8
réelle ⁵	-0,5	1,0	-0,2	2,0	-1,0	2,7	-0,3	1,1
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)								
nominale	4,0	3,8	3,8	6,1	4,6	3,9	1,4	0,7
réelle ⁶	-0,3	0,1	-0,5	1,7	-2,5	2,1	0,0	2,1
Productivité⁷								
par heure habituellement travaillée	1,8	1,9	-0,1	-0,3	1,1	1,7	2,1	1,1

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. Taux annuel de croissance.

3. Pour les employés et excluant le temps supplémentaire.

4. Pour l'ensemble des salariés et excluant le temps supplémentaire.

5. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.

6. L'indice des prix à la consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance de la rémunération horaire moyenne réelle.

7. Le taux de croissance est calculé par l'ISQ en soustrayant du taux réel de croissance du PIB le taux de croissance de l'emploi en heures habituellement travaillées tiré de l'enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada.

1995	1996	1997	1998	1999	2000 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								Emploi
0,5	0,4	1,0	1,5	1,1	1,5	1,9	1,6	Population active ²
62,1	61,9	62,1	62,6	62,8	63,2	63,5	63,3	Taux d'activité (%)
1,5	-0,1	1,6	2,7	2,3	3,1	3,2	2,6	Personnes en emploi ²
55,0	54,6	55,0	56,1	57,0	57,9	58,1	58,0	Rapport emploi/population (%)
11,4	11,9	11,4	10,3	9,3	8,4	8,6	8,5	Taux de chômage (%)
117,0	100,0	112,0	140,0	156,0	159,0	157,0	164,0	Indice de l'offre d'emploi (1996=100)
								Heures travaillées et rémunération
								Nombre d'heures travaillées en
35,5	36,0	36,3	36,5	36,6	36,8	36,9	..	moyenne par semaine ³
								Rémunération hebdomadaire
								moyenne ^{2,4} (RHbM)
0,6	1,0	1,6	0,8	0,0	1,9	1,9	..	nominale
0,4	-0,2	-0,2	-0,3	-1,4	0,4	0,5	..	réelle ⁵
								Rémunération horaire
								moyenne ² (RHrM)
2,0	1,7	1,2	1,4	-0,6	0,2	1,6	..	nominale
0,2	0,2	-0,2	0,0	-2,0	-2,1	-0,6	..	réelle ⁶
								Productivité⁷
0,4	1,9	2,3	0,2	1,5	0,3	2,2	..	par heure habituellement travaillée

Annexe H
Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1987 à 2000

Indicateurs	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
PIB et ses composantes²								
PIB (au prix du marché)	4,1	4,9	2,5	0,3	-1,9	0,9	2,3	4,7
Consommation	4,1	4,4	3,6	1,3	-1,4	1,8	1,8	3,1
Investissements	10,7	9,8	5,9	-3,6	-3,5	-1,3	-2,7	7,4
administrations publiques	3,8	4,7	11,2	6,8	7,0	-0,3	-2,0	7,4
entreprises	11,8	10,5	5,3	-5,1	-5,1	-1,4	-2,8	7,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	1,4	4,6	2,8	3,7	2,8	1,0	0,1	-1,2
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ³	4,4	4,0	5,0	4,8	5,6	1,5	1,8	0,2
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	8,2	9,4	12,0	12,8	8,8	6,5	4,9	5,4
Taux de change (huarard en cents américains)	75,4	81,3	84,5	85,7	87,3	82,7	77,5	73,2
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi	2,9	3,2	2,2	0,8	-1,8	-0,7	0,8	2,0
Rapport emploi/population (%)	60,5	61,7	62,1	61,7	59,7	58,4	58,0	58,4
Taux de chômage (%)	8,8	7,8	7,5	8,1	10,3	11,2	11,4	10,4
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	6,4	9,1	9,5	5,7	3,3	2,4	2,5	1,3
réel ⁴	2,4	5,0	5,0	1,5	-1,4	0,9	0,2	0,3
Taux d'épargne (%)	11,9	12,3	13,0	12,9	13,2	13,0	11,9	9,4
Taux d'utilisation des capacités productives (%)								
totales (sauf agricoles)	85,1	86,2	84,4	81,5	78,8	78,4	80,2	82,6
manufacturières	83,2	82,6	80,8	77,8	74,4	76,0	79,7	83,1
Bénéfices des corporations avant impôts ³	28,3	11,9	-8,2	-25,2	-27,0	-0,4	25,1	60,3
Ventes au détail ³	9,8	7,6	4,2	1,7	-5,7	2,0	4,9	7,0
Mises en chantier (en milliers)	246,0	222,6	215,4	181,6	156,2	168,3	155,4	154,1

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. Taux réel annuel de croissance (\$ 1992).

3. Taux annuel de croissance.

4. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance du revenu personnel disponible.

Sources : Statistique Canada et SCHL.

1995	1996	1997	1998	1999	2000 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes²
2,8	1,5	4,4	3,3	4,5	5,0	5,3	..	PIB (au prix du marché)
2,1	2,5	4,4	2,9	3,5	4,1	3,8	..	Consommation
-1,9	5,8	15,4	3,4	10,1	14,6	11,9	..	Investissements
-2,9	-3,1	-2,4	1,4	15,9	21,0	17,5	..	administrations publiques
-1,7	7,4	18,2	3,7	9,4	13,7	11,2	..	entreprises
-0,5	-1,4	-1,2	1,6	1,3	2,0	2,0	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
2,2	1,6	1,6	0,9	1,7	2,7	2,4	2,7	IPC (1992 = 100) ³
7,0	4,3	3,2	4,7	4,7	5,1	5,6	5,6	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
72,9	73,3	72,2	67,4	67,3	68,8	67,6	67,5	Taux de change (huar en cents américains)
								Indicateurs du marché du travail
1,9	0,8	2,3	2,7	2,8	3,0	2,8	2,4	Personnes en emploi
58,8	58,5	59,0	59,7	60,6	61,4	61,4	61,3	Rapport emploi/population (%)
9,4	9,6	9,1	8,3	7,6	6,8	6,7	6,9	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
3,6	1,6	3,2	3,9	4,0	5,5	6,1	..	nominal
2,3	-0,1	1,4	2,8	2,7	4,0	4,5	..	réel ⁴
9,2	7,0	4,7	4,5	3,6	3,9	4,4	..	Taux d'épargne (%)
								Taux d'utilisation des capacités productives (%)
81,7	81,6	83,8	83,3	84,9	87,5	87,9	..	totales (sauf agricoles)
83,2	82,4	83,7	83,8	85,7	87,8	88,4	..	manufacturières
								Bénéfices des corporations avant impôts ³
17,5	5,1	9,3	-5,6	23,7	35,7	32,2	..	
2,9	3,3	7,7	3,7	5,7	6,3	6,5	..	Ventes au détail ³
110,9	124,7	147,0	137,4	150,0	162,7	142,3	156,6	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I

Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1987 à 2000

Indicateurs	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994
PIB et ses composantes²								
PIB (au prix du marché)	4,7	5,3	3,3	-1,4	-3,7	0,8	1,1	5,9
Consommation	5,2	5,3	3,9	0,5	-1,8	1,6	1,4	3,0
Investissements	14,0	9,8	6,1	-8,9	-5,1	0,9	-10,4	5,8
administrations publiques	20,1	14,3	6,8	14,6	15,1	0,6	-10,1	13,9
entreprises	13,4	9,3	6,1	-11,4	-7,9	0,5	-10,4	4,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,9	5,0	4,3	4,6	3,7	1,0	0,3	-0,3
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ³	5,0	4,8	5,7	4,9	4,7	1,0	1,8	0,0
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi ³	3,6	3,9	2,2	0,0	-3,4	-1,3	0,5	1,3
Rapport emploi/population (%)	64,8	66,1	66,4	65,2	62,0	60,1	59,5	59,6
Taux de chômage (%)	6,1	5,1	5,1	6,2	9,5	10,7	10,9	9,6
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	8,8	10,5	10,4	3,7	3,3	2,4	1,1	1,0
réel ⁴	4,5	5,8	5,3	-0,4	-1,2	1,7	-1,5	0,1
Taux d'épargne (%)	11,1	11,2	11,7	10,9	11,9	15,3	13,2	10,7
Bénéfices des corporations avant impôts ³	22,0	14,5	-6,8	-28,4	-26,4	12,4	22,5	56,8
Ventes au détail ³	10,5	7,8	4,0	0,0	-7,2	2,3	4,1	7,2
Mises en chantier (en milliers)	105,2	99,9	93,3	62,6	52,8	55,8	45,1	46,6

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. Taux réel annuel de croissance (\$ 1992).

3. Taux annuel de croissance.

4. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance du revenu personnel disponible.

Sources : Statistique Canada et SCHL.

1995	1996	1997	1998	1999	2000 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes²
3,7	1,6	4,4	4,3	5,9	5,3	..	..	PIB (au prix du marché)
2,1	2,0	4,7	3,4	4,5	5,2	..	..	Consommation
0,4	9,9	12,0	3,9	12,5	14,7	..	..	Investissements
4,9	-8,0	-1,9	0,8	22,6	28,2	..	..	administrations publiques
- 0,4	13,5	14,3	4,3	11,2	12,9	..	..	entreprises
0,3	-1,7	- 0,4	2,3	0,8	1,2	..	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
2,5	1,5	1,9	0,9	1,9	2,9	2,6	2,9	IPC (1992 = 100) ³
								Indicateurs du marché du travail
1,8	1,0	2,6	3,3	3,6	3,4	2,9	3,1	Personnes en emploi ³
59,9	59,7	60,2	61,2	62,4	63,1	63,1	63,3	Rapport emploi/population (%)
8,7	9,0	8,4	7,2	6,3	5,7	5,5	5,7	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
3,5	0,6	4,3	4,3	4,9	5,9	..	..	nominal
1,8	- 1,3	2,6	3,1	3,4	4,3	..	..	réel ⁴
10,0	7,2	5,8	5,4	6,7	6,6	..	..	Taux d'épargne (%)
19,7	6,2	9,6	0,3	20,8	19,3	..	..	Bénéfices des corporations avant impôts ³
3,6	0,7	7,8	6,9	7,3	7,8	7,5	..	Ventes au détail ³
35,8	43,1	54,1	53,8	67,2	78,8	63,6	74,6	Mises en chantier (en milliers)

Annexe J

Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2000 et 2001

Indicateurs	BRC (Sept. 2000)		CBC (Sept. 2000)		CCPEDQ (Sept. 2000)		BNC (Oct. 2000)	
	2000	2001	2000	2001	2000	2001	2000	2001
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	4,7	3,5	4,7	3,4	4,9	3,9	5,0	3,7
Consommation	..	..	3,8	2,9	3,7	3,2	3,8	3,3
Investissements	..	..	12,7	8,8	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	16,5	7,5	..	..	..	..
entreprises	..	..	12,1	8,9	15,4	9,1	..	..
Dépenses publiques en biens et services	..	..	2,2	3,0	..	..	2,0	1,7
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,8	2,8	2,6	1,8	2,6	2,2	2,7	2,8
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	5,5	5,5	5,5	5,5	5,5	6,0	5,8	6,0
Taux de change (huard en cents américains)	68,3	71,1	68,0	68,3	67,9	69,1	69,0	72,0
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	2,5	1,1	2,5	1,4	2,6	2,0	2,6	2,0
Taux de chômage (%)	6,8	6,6	6,9	7,1	6,7	6,3	6,8	6,4
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)	..	..	2,6	2,3	2,6	2,8	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	4,7	3,2	4,7	5,0	4,6	3,5
Mises en chantier (milliers)	152,0	153,8	153,2	152,6	155,0	155,0	155,0	158,0
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	27,3	7,2	24,5	6,8	30,0	15,0
Ventes au détail ²	5,1	3,8	5,7	3,8	6,5	4,6	..	..

1. Taux réel annuel de croissance (\$ 1992).

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque Royale du Canada, CBC : Conference Board du Canada, CCPEDQ : Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, BNC : Banque nationale du Canada.

Annexe K

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2001, indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur (en %)

Années	Type de croissance	Administration québécoise		Autres salariés québécois								Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Sans relativités salariales ¹	Avec relativités salariales ¹	Privé	« Autre public »								
					Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »				
1986	nominale	3,3	3,3	4,1	3,5	5,8	4,2	3,5	3,8	4,0	3,7		
	réelle	- 1,4	- 1,4	- 0,6	- 1,2	1,1	- 0,5	- 1,2	- 0,9	- 0,7	- 1,0		
1987	nominale	4,0	4,0	4,0	3,1	5,0	4,2	3,6	3,7	3,9	3,9		
	réelle	- 0,4	- 0,4	- 0,4	- 1,3	0,6	- 0,2	- 0,8	- 0,7	- 0,5	- 0,5		
1988	nominale	4,8	4,8	4,7	4,5	4,1	4,5	3,2	3,9	4,4	4,6		
	réelle	1,1	1,1	1,0	0,8	0,4	0,8	- 0,5	0,2	0,7	0,9		
1989	nominale	4,0	4,1	4,3	4,0	5,2	4,4	4,9	4,6	4,4	4,2		
	réelle	- 0,3	- 0,2	0,0	- 0,3	0,9	0,1	0,6	0,3	0,1	- 0,1		
1990	nominale	5,1	6,9	4,9	5,6	5,3	5,3	4,7	5,1	5,0	5,9		
	réelle	0,8	2,6	0,6	1,3	1,0	1,0	0,4	0,8	0,7	1,6		
1991	nominale	6,0	7,3	4,9	4,8	0,9	4,7	1,6	3,1	4,2	5,9		
	réelle	- 1,3	0,0	- 2,4	- 2,5	- 6,4	- 2,6	- 5,7	- 4,2	- 3,1	- 1,4		
1992	nominale	2,0	2,5	3,9	3,9	1,5	2,8	3,0	3,2	3,6	3,0		
	réelle	0,2	0,7	2,1	2,1	- 0,3	1,0	1,2	1,2	1,8	1,2		
1993	nominale	1,0	1,0	1,4	0,4	0,8	0,8	0,8	0,7	1,2	1,1		
	réelle	- 0,4	- 0,4	0,0	- 1,0	- 0,6	- 0,6	- 0,6	- 0,7	- 0,2	- 0,3		
1994	nominale	0,0	0,0	1,3	0,3	0,0	- 0,2	0,5	0,2	0,9	0,4		
	réelle	1,4	1,4	2,7	1,7	1,4	1,2	1,9	1,6	2,3	1,8		
1995	nominale	0,0	0,0	1,5	0,0	- 0,1	1,8	0,2	0,7	1,2	0,6		
	réelle	- 1,8	- 1,8	- 0,3	- 1,8	- 1,9	0,0	- 1,6	- 1,1	- 0,6	- 1,2		
1996	nominale	0,0	0,0	1,6	0,6	0,8	1,9	0,2	0,8	1,3	0,6		
	réelle	- 1,6	- 1,6	0,0	- 1,0	- 0,8	0,3	- 1,4	- 0,8	- 0,3	- 1,0		
1997	nominale	0,8	0,8	2,0	0,4	0,5	2,9	2,1	1,8	1,9	1,2		
	réelle	- 0,7	- 0,7	0,5	- 1,1	- 1,0	1,4	0,6	0,3	0,4	- 0,3		
1998	nominale	1,0	1,0	1,4	1,7	0,6	1,2	1,2	1,3	1,4	1,2		
	réelle	- 0,4	- 0,4	0,0	0,3	- 0,8	- 0,2	- 0,2	- 0,1	0,0	- 0,2		
1999	nominale	1,5	1,5	2,1	2,5	1,2	1,7	2,2	2,0	2,1	1,7		
	réelle	0,0	0,0	0,6	1,0	- 0,3	0,2	0,7	0,5	0,6	0,2		
2000 ³	nominale	2,5	2,5	2,1	1,9	2,2	1,3	2,1	1,6	1,9	2,3		
	réelle	0,2	0,2	- 0,2	- 0,4	- 0,1	- 1,0	- 0,2	- 0,7	- 0,4	0,0		
2001 ³	nominale	2,5	2,5	2,3	2,0	2,5 ⁴	2,4	2,4	2,2	2,3	2,5		

1. Le taux d'augmentation « sans relativités salariales » exclut les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée lorsqu'il y en a alors que le taux « avec relativités salariales » les comprend.
2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.
3. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2000 (données préliminaires).
4. Ces résultats prennent en compte un nombre limité d'effectifs.

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2000 (en %)

Années	Type de croissance	Administration québécoise		Privé	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ³
		Sans relativités salariales ²	Avec relativités salariales ²		« Autre public »							
					Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »			
1986	gel ou baisse	0,0	0,0	6,9	3,4	0,0	4,3	1,1	2,6	5,4	3,1	
	>0 et <IPC	99,7	99,7	54,6	93,2	78,4	63,9	94,3	84,3	65,0	79,7	
	>IPC	0,3	0,3	38,5	3,4	21,6	31,9	4,6	13,1	29,6	17,2	
1987	gel ou baisse	4,6	4,6	5,8	33,1	0,0	0,4	0,3	8,6	6,8	5,7	
	>0 et <IPC	62,0	62,0	60,4	38,6	0,0	79,1	70,1	60,9	60,6	61,3	
	>IPC	33,4	33,4	33,7	28,3	100,0	20,5	29,6	30,5	32,6	33,0	
1988	gel ou baisse	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	23,8	10,2	7,5	3,7	
	>0 et <IPC	0,0	0,0	20,6	13,2	0,0	3,6	37,5	20,1	20,4	10,2	
	>IPC	100,0	100,0	73,5	86,8	100,0	96,4	38,8	69,7	72,1	86,1	
1989	gel ou baisse	0,0	0,0	6,1	1,1	0,0	3,4	1,4	1,9	4,6	2,3	
	>0 et <IPC	100,0	95,4	28,9	92,6	0,0	29,3	9,2	35,6	31,2	63,5	
	>IPC	0,0	4,6	65,1	6,3	100,0	67,3	89,4	62,5	64,2	34,2	
1990	gel ou baisse	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7	
	>0 et <IPC	0,0	0,0	22,7	13,7	0,0	7,6	14,7	11,7	18,7	9,4	
	>IPC	100,0	100,0	75,0	86,3	100,0	92,4	85,3	88,3	79,8	89,9	
1991	gel ou baisse	0,0	0,0	2,3	0,3	10,1	0,0	59,8	25,1	10,7	5,3	
	>0 et <IPC	100,0	54,4	94,0	98,3	89,9	95,0	39,7	72,9	86,2	70,3	
	>IPC	0,0	45,6	3,7	1,3	0,0	5,1	0,5	2,0	3,1	24,3	
1992	gel ou baisse	0,0	0,0	7,9	0,6	15,1	22,6	3,0	9,1	8,4	4,2	
	>0 et <IPC	0,0	0,4	7,6	2,3	20,6	0,4	0,0	1,9	5,5	3,0	
	>IPC	100,0	99,6	84,4	97,1	64,3	77,0	97,0	89,0	86,1	92,9	
1993	gel ou baisse	0,0 ⁴	0,0 ⁴	43,9	77,4	23,6	67,3	72,5	68,9	53,4	24,4	
	>0 et <IPC	99,7	99,7	6,6	12,5	76,4	4,8	0,0	8,6	7,4	57,6	
	>IPC	0,3	0,3	49,5	10,1	0,0	27,9	27,5	22,5	39,2	18,0	
1994	gel ou baisse	100,0	100,0	39,1	80,5	100,0	84,1	81,9	83,2	53,3	79,6	
	augmentation	0,0	0,0	60,9	19,5	0,0	15,9	18,1	16,8	44,7	20,4	
1995	gel ou baisse	100,0	100,0	37,5	93,5	100,0	34,8	92,3	71,9	48,9	76,2	
	>0 et <IPC	0,0	0,0	17,3	3,5	0,0	4,0	0,9	2,6	12,4	5,8	
	>IPC	0,0	0,0	45,2	3,0	0,0	61,2	6,9	25,6	38,7	18,0	
1996	gel ou baisse	100,0	100,0	34,7	45,8	23,0	13,4	92,2	55,8	42,5	75,2	
	>0 et <IPC	0,0	0,0	15,6	49,8	77,0	40,3	0,7	25,5	19,2	8,3	
	>IPC	0,0	0,0	49,6	4,3	0,0	46,2	7,1	18,7	38,3	16,5	
1997	gel ou baisse	25,1	25,1	10,3	37,1	47,8	7,1	54,6	26,0	15,1	21,5	
	>0 et <IPC	74,9	74,9	18,1	55,6	52,2	47,8	0,0	45,2	26,4	57,5	
	>IPC	0,0	0,0	71,6	7,3	0,0	45,6	45,4	28,8	58,6	20,9	
1998	gel ou baisse	0,0	0,0	29,2	13,6	81,9	37,5	1,5	22,1	26,8	26,6	
	>0 et <IPC	100,0	100,0	7,7	24,2	18,1	12,7	2,4	12,0	9,2	9,8	
	>IPC	0,0	0,0	63,1	62,3	0,0	49,7	96,1	65,0	64,1	63,6	
1999	gel ou baisse	0,0	0,0	8,6	2,3	14,9	15,6	0,0	7,1	8,1	3,3	
	>0 et <IPC	0,0	0,0	9,3	44,1	33,0	10,6	0,0	16,0	11,4	4,6	
	>IPC	100,0	100,0	82,2	53,6	52,1	73,8	100,0	76,9	80,5	92,1	
2000 ⁵	gel ou baisse	0,0	0,0	7,0	0,0	10,4	41,6	0,0	20,2	10,4	3,8	
	>0 et <IPC	0,0	0,0	62,9	94,8	3,8	48,8	85,7	68,4	64,3	23,6	
	>IPC	100,0	100,0	30,2	5,2	85,8	9,6	14,3	11,4	25,3	72,6	

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % à cause des arrondissements.

2. Le taux d'augmentation « sans relativités salariales » exclut les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée lorsqu'il y en a, alors que le taux « avec relativités salariales » les comprend.

3. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.

4. Ce résultat est un arrondissement de 0,04 %.

5. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2000 (données préliminaires).

Annexe M

Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2000, indicateur des gains (en %)

Années	Administration québécoise		Autres salariés québécois							
	Sans relativités salariales ¹	Avec relativités salariales ¹	Privé	« Autre public »					Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
1986	..	..	4,4	3,3	27,3	4,3	3,8	3,8	3,8	4,2
1987	4,0	4,0	3,9	4,9	4,3	4,4	3,7	4,3	4,3	4,0
1988	4,0	4,0	4,3	4,1	5,5	4,3	4,0	4,2	4,2	4,3
1989	4,7	6,0	4,7	4,5	..	4,7	4,5	4,6	4,6	5,2
1990	4,7	5,3	5,0	5,0	4,6	5,1	7,3	5,1	5,1	5,2
1991	1,6	1,6	4,3	2,5	4,8	3,2	1,7	2,2	2,2	2,0
1992	2,2	2,2	2,4	2,5	1,9	2,8	3,3	2,9	2,9	2,3
1993	0,4	0,4	0,6	0,3	0,2	0,5	0,0	0,2	0,2	0,4
1994	..	..	1,2	0,5	0,2	0,8	0,1	0,3	0,3	0,7
1995	0,3	0,3	2,0	0,1	0,3	1,7	1,8	1,6	1,9	0,6
1996	0,3	0,3	1,8	0,6	0,1	2,1	1,4 ³	1,3	1,7	1,0
1997	0,4	0,4	2,2	0,5	0,4	1,7	2,0	1,6	2,0	1,9
1998	..	..	1,8	2,0	0,8 ³	0,8	1,9	1,5	1,7	1,7
1999	..	..	2,4	2,0	0,4 ³	2,0	3,9	2,8	2,5	2,5
2000 ⁴	1,7	1,7	2,5	1,7 ³	2,4 ³	2,3	1,8	1,9	2,1	1,7

1. Le taux d'augmentation « sans relativités salariales » exclut les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée lorsqu'il y en a, alors que le taux « avec relativités salariales » les comprend.
2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.
3. Ces résultats prennent en compte un nombre limité de conventions collectives et/ou d'effectifs.
4. Correspond aux neuf premiers mois de 2000.

Annexe N

Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2000, indicateur des taux (en %)

Années	Administration québécoise		Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
	Sans relativités salariales ¹	Avec relativités salariales ¹	Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	..	..	4,2	3,3	20,9	4,3	3,7	3,7	4,0	4,0	
1987	4,1	4,1	4,0	4,6	4,4	4,4	3,8	4,2	4,1	4,1	
1988	4,0	4,0	4,5	4,0	5,1	4,4	3,9	4,2	4,4	4,3	
1989	5,0	6,4	4,6	4,5	..	4,8	4,4	4,5	4,6	5,3	
1990	5,0	5,7	4,9	5,2	4,1	4,9	6,6	5,0	5,0	5,4	
1991	2,4	2,4	4,3	2,4	4,3	3,1	2,0	2,3	3,2	2,6	
1992	2,3	2,3	2,4	2,7	2,5	2,7	3,2	2,9	2,6	2,3	
1993	0,3	0,3	0,6	0,3	0,0	0,5	0,0	0,2	0,5	0,4	
1994	..	..	1,3	0,5	0,2	0,8	0,1	0,3	0,8	0,8	
1995	0,5	0,5	1,6	0,7	0,1	1,4	3,7	1,0	1,5	1,3	
1996	0,5	0,5	1,7	0,7	0,1	1,4	0,8	0,9	1,6	1,4	
1997	0,5	0,5	2,1	0,7	0,8	1,4	1,9	1,2	1,9	1,8	
1998	..	..	2,0	1,9	0,8 ³	1,1	2,5	1,5	1,8	1,8	
1999 ⁴	..	..	2,3	2,1	0,7 ³	2,0	3,3	2,2	2,3	2,3	
2000	1,9	1,9	2,6	1,8 ³	2,4 ³	1,8	1,9	1,9	2,4	2,0	

1. Le taux d'augmentation « sans relativités salariales » exclut les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée lorsqu'il y en a, alors que le taux « avec relativités salariales » les comprend.
2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.
3. Ces résultats prennent en compte un nombre limité de conventions collectives et/ou d'effectifs.
4. Correspond aux neuf premiers mois de 2000.

« 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 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.

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, «entreprises publiques», universitaire et fédéral). Elle fait également le point sur l'évolution des écarts de rémunération. La deuxième partie présente les tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Elle étudie 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 2000 et 2001.

Avec les informations diffusées dans le cadre de ce rapport, les décideurs du Québec sont assurés de pouvoir compter sur des données et analyses facilitant leur prise de décision en matière de rémunération.

ISBN 2-551-20432-1



Institut de
la statistique
du Québec

37,95 \$
Site WEB : www.stat.gouv.qc.ca
Imprimé au Québec, Canada