

www.stat.gouv.qc.ca

I n s t i t u t d e l a s t a t i s t i q u e d u Q u é b e c

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2004



Québec 

Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec

200, chemin Sainte-Foy

Québec (Québec)

G1R 5T4

Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090

(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

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

Dépôt légal

Bibliothèque nationale du Canada

Bibliothèque nationale du Québec

4^e trimestre 2004

ISBN 2-551-22612-0

© Gouvernement du Québec

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

Novembre 2004

L'Institut de la statistique du Québec a notamment 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. Dans ce rapport, l'Institut présente une analyse fiable et pertinente des données les plus récentes. Ainsi, tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres acteurs du milieu du travail disposent de données stratégiques pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

L'édition 2004 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* a fait l'objet de deux modifications. La première est la réintroduction de la comparaison spécifique de l'administration québécoise avec l'administration municipale sur les salaires et les échelles salariales. Les données recueillies dans ce secteur en 2004 ne permettent toutefois pas de présenter la comparaison de la rémunération globale entre l'administration québécoise et l'administration municipale. Par contre, d'autres données disponibles pour les municipalités ont été utilisées afin qu'une comparaison soit possible entre l'administration québécoise et le reste du marché du travail dans son ensemble.

La deuxième modification concerne l'analyse portant sur l'évolution des écarts de rémunération qui suscite chaque année un grand intérêt. La comparaison des écarts de l'année en cours avec ceux de l'année précédente vise à répondre en partie à ce besoin; toutefois, les années étant rapprochées, l'analyse conclut généralement à la stabilité des écarts. L'Institut introduit donc, dans le rapport de cette année, une analyse de l'évolution des écarts de 2004 avec ceux d'une année plus éloignée dans le temps (1999), tout en maintenant l'analyse effectuée entre l'année courante et l'année précédente. Le choix des deux années, 1999 et 2004, est en lien avec les périodes de négociation dans l'administration québécoise.

Par ailleurs, l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) est en voie de subir des transformations importantes. La révision de l'ERG touche trois aspects : stratégique, organisationnel et opérationnel. Tant le contenu que les processus seront révisés. La mission première de l'ERG est confirmée, soit de recueillir les données permettant de faire la comparaison annuelle de la rémunération. La refonte de l'enquête vise aussi à augmenter la collecte et la diffusion de données plus générales sur la rémunération. L'Institut tiendra dans les prochains mois une consultation auprès des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise, qui demeurent la clientèle de première ligne de l'ERG.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué aux 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 les membres de son personnel.

Le directeur général,

Yvon Fortin

Toutes les publications de l'Institut de la statistique du Québec sont réalisées dans l'esprit des valeurs de gestion de l'organisme, dont la première énonce que « l'objectivité, la neutralité politique, l'impartialité, l'intégrité et le respect de la confidentialité des renseignements détenus constituent des valeurs fondamentales ».

La coordination de ce rapport a été faite par :

Sous la direction de :

Ont apporté leur précieuse collaboration :

François Bellemare et Nathalie Mongeau

Christiane Lamarre

Ann Doucet, pour l'assistance à la coordination

Karine Charbonneau, pour la comparaison des salaires

Paule Maurais, pour la comparaison des échelles salariales

Claude Vecerina et Ann Doucet, pour les avantages sociaux et les heures de travail

Emmanuelle Jarry, pour la rémunération globale

François Bellemare, pour l'évolution des écarts de rémunération

Bertrand Gagnon, avec la collaboration de Pierre Lachance, pour l'environnement économique et Anne-Marie Fadel et Sandra Gagnon, pour le marché du travail

Ann Doucet et Amélie Chalifoux, pour les tendances salariales

Patrice Gauthier, Pascal Michel et Marie-France Despars 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/McBer, 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
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384

Télécopieur : (514) 876-1767

Site Web : 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
- k En milliers

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

PRINCIPAUX RÉSULTATS	15	Les ouvriers	76
INTRODUCTION	25	La rémunération globale	
LA MÉTHODOLOGIE	27	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	77
Partie I		Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	78
Les orientations et approches méthodologiques	27	Les heures de travail	79
Le traitement et l'analyse des données	38	La rémunération globale	80
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	42	CHAPITRE 3	
Partie II		LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES	81
L'environnement économique et le marché du travail	45	Le secteur « autre public »	
Les tendances salariales	45	Les salaires	82
PARTIE I		Les échelles salariales	83
LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS	51	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	84
CHAPITRE 1		Les heures de travail	85
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	53	La rémunération globale	86
Les salaires et les échelles salariales		L'administration municipale	
L'ensemble des emplois repères	54	Les salaires	87
Les professionnels	55	Les échelles salariales	88
Les techniciens	57	Le secteur « entreprises publiques »	
Les employés de bureau	59	Les salaires	89
Les employés de service	61	Les échelles salariales	90
Les ouvriers	62	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	91
La rémunération globale		Les heures de travail	92
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	63	La rémunération globale	93
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	64	Le secteur universitaire	
Les heures de travail	65	Les salaires	94
La rémunération globale	66	Les échelles salariales	95
CHAPITRE 2		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	96
LE SECTEUR PRIVÉ	67	Les heures de travail	97
Les salaires et les échelles salariales		La rémunération globale	98
L'ensemble des emplois repères	68	L'administration fédérale	
Les professionnels	69	Les salaires	99
Les techniciens	71	Les échelles salariales	100
Les employés de bureau	73	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	101
Les employés de service	75	Les heures de travail	102
		La rémunération globale	103

CHAPITRE 4			
LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	105		
Les autres salariés québécois syndiqués			
Les salaires	106		
Les échelles salariales	107		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	108		
Les heures de travail	109		
La rémunération globale	110		
Les autres salariés québécois non syndiqués			
Les salaires	111		
Les échelles salariales	112		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	113		
Les heures de travail	114		
La rémunération globale	115		
Le secteur privé syndiqué			
Les salaires	116		
Les échelles salariales	117		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	118		
Les heures de travail	119		
La rémunération globale	120		
Le secteur privé non syndiqué			
Les salaires	121		
Les échelles salariales	122		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	123		
Les heures de travail	124		
La rémunération globale	125		
CHAPITRE 5			
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	127		
Les salaires			
L'analyse générale des secteurs	130		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	131		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	132		
La rémunération globale			
L'analyse générale des secteurs	133		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	134		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	135		
		PARTIE II	
		LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES	137
		CHAPITRE 6	
		L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	139
		L'environnement économique	
		Les consommateurs	144
		Les investisseurs	146
		Les gouvernements	148
		Les échanges extérieurs	148
		La politique monétaire	149
		Le marché du travail	
		L'emploi et le chômage	153
		La rémunération	157
		CHAPITRE 7	
		LES TENDANCES SALARIALES	159
		La croissance salariale observée	
		Les salariés syndiqués	162
		Les salariés non syndiqués	165
		Le pouvoir d'achat des salariés	
		Le pouvoir d'achat en 2003 et 2004	167
		Le pouvoir d'achat de 1986 à 2004	169
		Les perspectives salariales	
		Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives	171
		Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2004 et pour 2005	174

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

MÉTHODOLOGIE

I	Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison	27
II	Éléments et composantes de la rémunération globale	31
III	Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif total de l'administration québécoise	35
IV	Titres des emplois comparés	40
V	Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées et de salariés couverts dans la banque retenue	49

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004	54
1.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004	54
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004	65
1.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004	66
1.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004	66

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2004	68
2.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2004	68
2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2004	79

2.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2004	80
-----	--	----

2.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2004	80
-----	--	----

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004	82
-----	--	----

3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004	83
-----	--	----

3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004	85
-----	---	----

3.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004	86
-----	---	----

3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2004	87
-----	---	----

3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2004	88
-----	---	----

3.7	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004	89
-----	---	----

3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004	90
-----	---	----

3.9	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004	92
-----	--	----

3.10	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004	93
------	--	----

3.11	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004	94
------	---	----

3.12	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004	95	4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004	112
3.13	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004	97	4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004	114
3.14	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004	98	4.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004	115
3.15	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2004	99	4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004	116
3.16	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2004	100	4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004	117
3.17	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2004	102	4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004	119
3.18	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2004	103	4.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004	120
CHAPITRE 4			4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004	121
4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004	106	4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004	122
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004	107	4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004	124
4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004	109	4.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004	125
4.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004	110	CHAPITRE 5		
4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004	111	5.1	Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères	130

5.2	Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	131
5.3	Comparaison des écarts de 2004 et 2003 de 2004 et 1999 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	132
5.4	Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères	133
5.5	Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	134
5.6	Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	135

CHAPITRE 6

6.1	Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2004 et 2005	144
-----	--	-----

CHAPITRE 7

7.1	Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2003 et 2004	162
7.2	Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salariés versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2004	166
7.3	Pouvoir d'achat des salariés, en 2003 et 2004	167
7.4	Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2004	169
7.5	Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2003 et 2004	171
7.6	Perspectives salariales pour 2004 et 2005	174

Liste des figures

MÉTHODOLOGIE

I	Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2004	35
---	--	----

CHAPITRE 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2004	55
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2004	56
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2004	57
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2004	58
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2004	59
1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2004	60
1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2004	61
1.8	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2004	62
1.9	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois	63
1.10	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois	64

CHAPITRE 2

2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2004	69
2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2004	70
2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2004	71
2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2004	72
2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2004	73
2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2004	74
2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2004	75
2.8	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2004	76
2.9	Avantages sociaux et les heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois	77
2.10	Avantages sociaux et les heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois	78

CHAPITRE 3

3.1	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois	84
3.2	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois	91

3.3	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois	96
3.4	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	101

CHAPITRE 4

4.1	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	108
4.2	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	113
4.3	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	118
4.4	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	123

CHAPITRE 6

6.1	Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1992 à 2004	142
6.2	Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1992 à 2004	150
6.3	Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1992 à 2004	153
6.4	Variation de l'emploi au Québec, par secteur d'activité, neuf premiers mois de 2004	154
6.5	Population active et taux de chômage, au Québec, de 1992 à 2004	156
6.6	Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1992 à 2004	156

CHAPITRE 7

7.1a	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2004	164
7.1b	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2004	164
7.2	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2004	168
7.3	Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2003 et 2004	172
7.4a	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2004	173
7.4b	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2004	173

Annexes

A Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2004

- 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 des heures chômées payées, méthode des débours, 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 Secteur « entreprises publiques »
- B-5 Secteur universitaire
- B-6 Administration fédérale
- B-7 Autres salariés québécois syndiqués
- B-8 Autres salariés québécois non syndiqués
- B-9 Secteur privé syndiqué
- B-10 Secteur privé non syndiqué

C. Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2004

- 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 le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2004

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

E Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2004

- 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 1992 à 2004

G Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1992 à 2004

H Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1992 à 2004

I Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1992 à 2004

J Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2004 et 2005

K Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2005, selon l'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 2004

- M** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2004, indicateur des gains**

- N** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2004, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2004, le salaire des employés de l'administration québécoise présente un retard de 12,1 % vis-à-vis de celui des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 50 emplois repères sur 59, représentant 85 % de l'effectif, affichent ce statut. Toutes les catégories d'emplois accusent un retard de l'administration québécoise. Les retards varient de 3,1 % chez les employés de service à 36,7 % chez les ouvriers.

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est en retard de 7,6 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé chez 40 des 59 emplois, regroupant 67 % de l'effectif. Quatre catégories présentent un retard, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. La parité des deux secteurs est constatée dans la catégorie des employés de service. Pour l'ensemble des emplois repères, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour la rémunération globale que pour le salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 12,3 % face à ceux du secteur privé dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 45 des 58 emplois repères comparés, regroupant 82 % de l'effectif apparié. Les catégories des professionnels, techniciens, employés de bureau et ouvriers accusent également un retard de l'administration québécoise; les écarts se situent entre - 8,0 % et - 42,8 %. Les employés de service représentent l'exception puisque les deux secteurs sont à parité dans cette catégorie.

Pour sa part, la rémunération globale des employés de l'administration québécoise affiche un retard de 3,5 % par rapport à celle du secteur privé pour

l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 32 des 57 emplois, comptant 59 % de l'effectif. Les deux secteurs sont à parité chez les professionnels et les techniciens, tandis que les employés de bureau et les ouvriers affichent des retards de l'administration québécoise, respectivement de 9,1 % et 38,6 %. Pour leur part, les employés de service sont en avance de 6,6 %. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, pour l'ensemble des emplois repères, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise est en retard de 12,7 % sur le secteur « autre public » sur le plan salarial pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 51 des 58 emplois repères, regroupant 83 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois témoignent du retard salarial de l'administration québécoise. Les retards varient de 8,4 % à 17,9 %.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 16 % sur celle du secteur « autre public » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 56 des 58 emplois repères, regroupant 96 % de l'effectif, présentent ce statut. À l'instar de la situation salariale, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de - 9,0 % à - 23,2 %. L'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, pour l'ensemble des emplois repères, s'explique par les débours pour les avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise.

L'administration municipale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 11,4 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est noté dans 46 des 51 emplois repères comparés, représentant 87 % de l'effectif. Des retards, variant de 6,3 % à 19,1 %, sont observés dans toutes les catégories d'emplois.

Il n'y a pas de comparaison avec l'administration municipale sur le plan de la rémunération globale en 2004.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 19 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et pour 53 des 56 emplois repères comparés, représentant 96 % de l'effectif total apparié. Les retards se situent entre 13,1 % et 27,3 % dans les catégories d'emplois.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 17,8 % sur le secteur « entreprises publiques » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 51 des 56 emplois repères, regroupant 97 % de l'effectif, affichent ce statut. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard de l'administration québécoise, variant de 9,6 % à 25,2 %.

Le secteur universitaire

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 4,3 % par rapport à celui du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 42 des 48 emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif. Quatre catégories montrent un retard de l'administration québécoise, avec des écarts variant de -1,1 % à -8,1 %. Une avance salariale de l'administration québécoise de 0,6 % est notée dans la catégorie des techniciens.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 11 % sur celle du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 44 des 48 emplois repères, comptant 93 % de l'effectif, présentent ce statut. Un retard est constaté dans les cinq catégories; les écarts varient de -4,7 % à -14,1 %. L'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, pour l'ensemble des emplois repères, s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses et les débours

moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

L'administration fédérale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est en retard de 11,1 % sur l'administration fédérale sur le plan salarial. L'analyse des statuts comparatifs montre que 38 emplois repères sur 44, représentant 87 % de l'effectif, présentent ce statut. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise. Les retards varient de 0,3 % pour les employés de service à 18,3 % pour les techniciens.

La rémunération globale de l'administration québécoise montre un retard de 11,9 % vis-à-vis de celle de l'administration fédérale pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 40 des 44 emplois repères, comptant 87 % de l'effectif. Les cinq catégories d'emplois présentent des retards, variant de 4,6 % à 16,8 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'accentuation du retard pour la rémunération globale par rapport à celui constaté pour le salaire est attribuable aux coûts des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise, et ce, malgré les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,9 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé pour 51 des 58 emplois repères, représentant 90 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard salarial, variant de 3,7 % à 36,9 %.

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 13,5 % face à celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 52 des 58 emplois repères, représentant 87 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard, variant de 7,9 % chez les professionnels à 36,5 % chez les ouvriers.

La parité des deux secteurs est constatée chez les employés de service.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 6,4 % par rapport à celui des autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté pour 34 des 56 emplois repères, représentant 66 % de l'effectif. Les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers présentent des retards, soit de 7,8 %, 13,5 % et 22,6 % respectivement. Les techniciens montrent la parité des deux secteurs, alors que les employés de service affichent une avance de l'administration québécoise de 14,7 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est à parité avec celle des autres salariés québécois non syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans seulement 16 des 56 emplois repères, regroupant 31 % de l'effectif. Seuls les professionnels sont à parité dans les deux secteurs. Les techniciens et les employés de service sont en avance, avec des écarts respectifs de 8,1 % et de 14,4 %, alors que les employés de bureau (- 3,7 %) et les ouvriers (- 20,3 %) sont en retard. Pour l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale résulte des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur privé syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 16,3 % sur celui du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté pour 41 des 52 emplois repères comparés, regroupant 79 % de l'effectif apparié. Chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, les retards varient de 17,8 % à 43,9 %, alors que la parité des deux secteurs est constatée en ce qui concerne les professionnels et les employés de service.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 11,3 % vis-à-

vis de celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 32 des 47 emplois repères, regroupant 68 % de l'effectif. Trois catégories d'emplois présentent un retard, soit celles des techniciens (- 11,4 %), des employés de bureau (- 20,2 %) et des ouvriers (- 39,7 %). Les professionnels sont à parité tandis que les employés de service affichent une avance de 5,9 %. Pour l'ensemble des emplois repères, 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

Dans l'ensemble des emplois repères comparés, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 5,8 % sur celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté pour 34 des 56 emplois repères, comptant 66 % de l'effectif. Les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers présentent des retards respectifs de 8,0 %, 13,4 % et 21,8 %. Les employés de service sont en avance de 18,3 %, alors que la parité des deux secteurs est notée chez les techniciens.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est à parité avec le secteur privé non syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 15 des 53 emplois repères, regroupant 32 % de l'effectif. La parité est constatée chez les professionnels et les employés de bureau. Les techniciens et les employés de service présentent une avance, respectivement de 9,2 % et de 22,7 %, tandis que les ouvriers affichent un retard de 21,8 %. Pour l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard salarial à la parité au chapitre de la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des professionnels, des techniciens et des employés de bureau de l'administration québécoise sont moins élevés que ceux de l'ensemble des autres salariés québécois. Il s'agit du même statut comparatif que

celui observé sur le plan salarial pour les trois catégories d'emplois considérées. Chez les professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire. En ce qui concerne les techniciens, les écarts observés relativement au maximum normal et au salaire ne sont pas significativement différents. Chez les employés de bureau, le retard du maximum normal est plus important que celui sur le plan salarial. En effet, les employés de bureau 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. Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard vis-à-vis de tous les secteurs chez les techniciens et les employés de bureau. En ce qui concerne les professionnels, un retard est noté dans la comparaison avec presque tous les secteurs, sauf avec le secteur privé syndiqué où la parité est observée. Chez les techniciens et les employés de bureau, la situation de l'administration québécoise est meilleure pour le salaire que pour le maximal normal, dans la comparaison avec la majorité des segments. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle que ceux des secteurs concernés. Chez les professionnels, il n'y a pas de différence significative entre l'écart salarial et celui du maximum normal dans la majorité des comparaisons.

Environ 70 % des professionnels, 60 % des techniciens et plus de la moitié des employés de bureau du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Dans l'administration municipale et le secteur « entreprises publiques », ce pourcentage est très faible chez les professionnels et presque nul en ce qui concerne les deux autres catégories d'emplois. Pour leur part, les salariés du secteur universitaire et des administrations québécoise et fédérale ne bénéficient pas de maximums au mérite.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise (37,1 % du salaire) que ceux de l'ensemble des autres salariés québécois, des autres salariés québécois non syndiqués, du secteur privé (syndiqué ou non) et du secteur « entreprises publiques »; les coûts varient de 33,1 % à 35,5 % du salaire dans ces secteurs. Les coûts totaux sont, par ailleurs, moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et deux de ses trois composantes (39,9 % à 44,9 % du salaire). Les débours de l'administration québécoise sont similaires à ceux des autres salariés québécois syndiqués.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours de l'administration québécoise sont similaires à ceux des autres salariés québécois, des autres salariés québécois syndiqués et du secteur « autre public ». Les dépenses, à ce chapitre, représentent de 20,9 % à 23,0 % du salaire dans ces secteurs. Les débours dans l'administration québécoise sont toutefois plus élevés que ceux des autres salariés québécois non syndiqués, des secteurs privé (syndiqué ou non) et « entreprises publiques »; les coûts des régimes de retraite ainsi que des remboursements de congés de maladie non utilisés plus importants dans l'administration québécoise expliquent cette différence.

Par ailleurs, les dépenses pour les avantages sociaux sont moins élevées dans l'administration québécoise que dans le secteur universitaire et l'administration fédérale. Cette situation s'explique par les débours plus importants dans ces secteurs pour les régimes de retraite et d'assurance. D'ailleurs, l'administration québécoise débourse moins que tous les secteurs de comparaison pour l'ensemble des régimes d'assurance. Les dépenses liées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise que dans tous les secteurs comparés.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 15,7 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé pour l'ensemble des autres salariés québécois, pour les non-syndiqués et pour les employés du secteur privé, qu'ils soient syndiqués ou non. Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et ses composantes.

Les heures de travail

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est d'un peu plus de 35 heures et trois quarts, soit environ une heure et demie 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 de l'ensemble des syndiqués et des non-syndiqués, celle des employés du secteur privé (tant syndiqués que non syndiqués) et celle de l'administration fédérale. Elle est toutefois plus longue que celle dans le secteur universitaire et équivalente à celles des secteurs « autre public » et « entreprises publiques ».

Les heures hebdomadaires de présence au travail s'établissent à environ 30 heures et quart dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans les secteurs « autre public » et universitaire, alors qu'elles sont équivalentes à celles du secteur « entreprises publiques ». Les heures de présence au travail dans l'administration québécoise sont inférieures à celles de tous les autres secteurs comparés. La différence la plus marquée 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

Sur le plan salarial, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois tant entre 2003 et 2004 qu'entre 1999 et 2004. La situation est stable en ce qui a trait à la rémunération globale.

La situation de l'administration québécoise est demeurée stable face au secteur privé, pour le salaire comme pour la rémunération globale, que la comparaison de 2004 soit faite avec l'une ou l'autre des années considérées.

Un affaiblissement est noté pour les deux années analysées vis-à-vis du secteur « autre public » et deux de ses composantes, soit le secteur universitaire et l'administration fédérale; ce constat s'applique tant au salaire qu'à la rémunération globale.

L'évolution de la comparaison montre une stabilité des écarts face au secteur « entreprises publiques » entre 2003 et 2004, seule période disponible pour l'analyse. Quant à la comparaison avec l'administration municipale, compte tenu des données disponibles, une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise est notée sur le plan salarial entre 1999 et 2004.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Légère accélération de l'économie en 2004

Au premier semestre de 2004, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec augmente de 2,0 %, un rythme semblable à celui de 2003 (1,9 %). La conjoncture récente montre cependant une accélération de l'économie. En effet, la croissance trimestrielle moyenne des trois premiers trimestres de 2003 est de 0,1 %, alors que celle des trois trimestres subséquents est de 0,7 %. Au premier semestre de 2004, la demande intérieure augmente plus vite qu'en 2003. Cette accélération provient surtout des investissements des entreprises qui s'accroissent de 11,0 % au premier semestre de 2004 comparativement à 5,9 % en 2003. Quant au commerce extérieur, il constitue un frein à la croissance puisque les importations augmentent plus vite que les exportations. Après le ralentissement de 2003, les analystes s'attendent à une croissance plus forte cette année et l'année prochaine grâce, notamment, à la vigueur de l'économie américaine. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour l'ensemble de 2004 varient de 2,5 % à 2,8 % et, pour 2005, de 2,9 % à 3,4 %.

Les dépenses de consommation augmentent de 3,3 % en 2003, soit au même rythme qu'en 2002 et en accélération par rapport à 2001 (2,6 %). En 2004, le rythme se maintient puisque les dépenses de consommation s'accroissent de 3,4 % au premier semestre. Le revenu personnel disponible réel augmente de 3,2 % en 2002 et de 1,9 % en 2003. La hausse en 2003 est la plus faible depuis 1998 (1,6 %). Au premier semestre de 2004, le revenu personnel disponible réel augmente de 2,3 %. Sur une base trimestrielle, il s'accroît de 0,4 % au premier trimestre et de 1,2 % au deuxième. Le taux d'épargne tombe de 4,4 % en 2002 à 3,0 % en 2003 et à un creux de 2,1 % au premier semestre de 2004, le revenu personnel disponible augmentant moins vite que la consommation. À 2,1 %, il s'agit du taux le plus bas depuis que les données existent sur la base actuelle (1981). Pour l'an prochain, les

analystes prévoient une légère accélération des dépenses de consommation. Ainsi, les prévisions situent la croissance de la consommation entre 3,4 % et 3,5 % en 2004 et à 3,6 % en 2005. Il y aurait accélération de la croissance du revenu personnel disponible. En termes réels, il croîtrait de 2,5 % à 4,3 % pour l'ensemble de 2004 et de 3,1 % à 5,5 % en 2005.

Pour une troisième année de suite, les investissements connaissent une forte croissance; ils augmentent de 8,0 % en 2002, de 6,5 % en 2003 et de 9,7 % au premier semestre de 2004. Leur dynamisme en 2004 provient des investissements des entreprises en construction résidentielle (18,9 %) et en machines et matériel (9,8 %). Selon les analystes, les investissements connaîtraient un ralentissement l'an prochain ou pourraient même reculer. Ainsi, la croissance des investissements des entreprises se situerait entre 5,9 % et 8,1 % pour l'ensemble de 2004 et entre - 3,3 % et 5,3 % en 2005.

Les dépenses en biens et services des administrations publiques augmentent de 2,7 % en 2002 et de 2,8 % en 2003. Au premier semestre de 2004, leur croissance est de 2,2 %. Faisant suite à cinq années de baisses, ces dépenses augmentent pour une septième année consécutive en 2004. Les analystes sont partagés quant à l'évolution des dépenses publiques l'an prochain. Ainsi, leur augmentation se situerait entre 2,3 % et 2,6 % en 2004 et entre 2,2 % et 3,1 % en 2005.

En 2004, le commerce extérieur constitue un frein à la croissance puisque les importations augmentent plus vite que les exportations. Au premier semestre, profitant de la vigueur de l'économie américaine et de la stabilité relative du dollar canadien, les exportations progressent de 2,5 %. Quant aux importations, elles s'accroissent de 4,6 % au cours de la même période, soutenues, entre autres, par les investissements des entreprises en machines et matériel qui augmentent de 9,8 %.

Après la forte hausse enregistrée en 2003, le dollar se stabilise et recule au premier semestre de 2004. Il commence à remonter en deuxième moitié d'année.

À la fin d'octobre 2004, il atteint 82,1 cents américains, son plus haut niveau en plus de 12 ans. Au début de 2002, il avait atteint un creux historique de 61,8 cents.

L'augmentation de l'IPC montre une tendance à la hausse en 2004, passant de 0,8 % au premier trimestre de l'année à 2,1 % au deuxième et à 2,2 % au troisième. Toutefois, pour les neuf premiers mois de 2004 (1,7 %), l'inflation est en baisse par rapport à 2003 (2,5 %).

En 2004, les taux d'intérêt à court terme sont bas pour une troisième année consécutive. Pour les neuf premiers mois de 2004, le taux des bons du Trésor à trois mois se situe à 2,1 %, son niveau le plus bas depuis 1955. Cependant, la tendance récente est à la hausse, l'économie canadienne évoluant près des limites de sa capacité de production.

Selon les analystes, les taux d'intérêt et le taux d'inflation augmenteraient l'an prochain. Les avis sont partagés sur l'évolution du huard.

Poursuite de la croissance de l'emploi

La croissance de l'emploi s'est poursuivie en 2004, au même rythme modéré qu'en 2003. Pour les neuf premiers mois de 2004, le nombre d'emplois augmente de 64 400 (1,8 %) par rapport à la même période de 2003. Il se fixe à un sommet historique de 3 701 700 emplois. En 2003, il s'était créé 57 200 emplois (1,6 %). En 2002, la croissance avait été exceptionnelle avec la création de 118 200 emplois.

Au cours des trois premiers trimestres de 2004, la création nette d'emplois se retrouve entièrement dans le secteur des services (75 600 emplois de plus) alors que celui des biens accuse de légères pertes pour une deuxième année consécutive. Le rythme de croissance de l'emploi à temps partiel (2,9 %) est supérieur à celui de l'emploi à temps plein (1,5 %). Toutefois, la croissance de ce dernier est supérieure en nombre, environ sept nouveaux emplois sur dix étant à temps plein. L'emploi à temps plein atteint ainsi son niveau le plus élevé depuis 1976 avec 3 022 500. Près des trois quarts des nouveaux emplois vont aux femmes. Les travailleurs âgés de

25 ans et plus profitent de l'ensemble des nouveaux emplois alors que les plus jeunes en perdent 6 500.

Les analystes prévoient, pour l'ensemble de l'année 2004, une croissance de l'emploi variant de 1,5 % à 1,6 %. Une légère accélération du rythme de croissance de l'emploi est prévue pour 2005, soit une hausse se situant entre 1,6 % et 2,2 %.

Le taux de chômage diminue en 2004 et se fixe à 8,4 % pour les neuf premiers mois de l'année, égalisant le taux annuel plancher enregistré en 2000. Il était de 9,1 % en 2003. Pour l'ensemble de l'année 2004, les prévisionnistes situent le taux de chômage entre 8,3 % et 8,5 %. En 2005, il s'établirait dans une fourchette variant de 7,8 % à 8,5 %.

En 2003, le taux d'emploi s'est fixé à un niveau historique de 60,0 %. Il continue sa progression en 2004 et enregistre un nouveau sommet à 60,3 % pour les trois premiers trimestres de l'année. Toutefois, le taux d'activité, qui s'élève à 66,0 % en 2003 après une progression continue sur sept ans, se replie légèrement en 2004; il se fixe ainsi à 65,8 % pour les neuf premiers mois de l'année.

Les tendances salariales

Gain de pouvoir d'achat dans tous les secteurs analysés malgré une croissance nominale moins élevée

Dans l'administration québécoise, les conventions collectives sont arrivées à échéance le 30 juin 2003 et les négociations sont en cours. Aussi, les données de 2004 ne couvrent aucun salarié de ce secteur. En 2003, seulement deux conventions collectives étaient en vigueur.

Pour les salariés syndiqués québécois autres que ceux de l'administration québécoise, la croissance nominale est de 2,0 % selon les données des trois premiers trimestres de 2004, en baisse par rapport à celle observée l'année précédente (2,4 %). Trois secteurs connaissent en 2004 des augmentations moyennes inférieures à celles de 2003 : le secteur privé, avec 1,9 % contre 2,5 % en 2003, les entreprises publiques québécoises, avec 2,2 % contre

3,0 % et le secteur fédéral, avec 2,6 % contre 2,8 % en 2003.

Dans le secteur universitaire, la croissance nominale passe de 2,7 % en 2003 à 6,5 % en 2004. La croissance en 2004 s'explique par le taux élevé accordé à l'emploi modal dans les trois conventions collectives prises en compte.

Quant au secteur municipal, la croissance est de 2,0 % en 2004 contre 0,4 % en 2003. Le taux de 2003 est influencé par un gel de salaires qui touche 79,2 % des salariés, alors qu'aucun gel n'est enregistré en 2004.

En 2004, selon les prévisions de quatre maisons d'experts-conseils, les salariés non syndiqués (principalement du secteur privé) recevraient des augmentations moyennes à leur échelle salariale allant de 2,0 % à 2,4 %, donc possiblement plus élevées que celles octroyées à l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués.

Selon les données des trois premiers trimestres de 2004, les autres salariés québécois syndiqués (excluant ceux de l'administration québécoise) bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,3 %. Tous les secteurs analysés affichent des gains de pouvoir d'achat en 2004, qui varient de 0,2 % dans le secteur privé à 4,8 % dans les universités.

Les données préliminaires indiquent que 71,3 % des autres salariés québécois syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat en 2004. Cette proportion est plus élevée que celle observée en 2003 (57,9 %). Cette situation est principalement due à la faible croissance de l'IPC enregistrée lors des neuf premiers mois de 2004 (1,7 % contre 2,5 % en 2003). La proportion de salariés connaissant un gel ou une diminution de salaire a presque doublé en 2004 (20,6 % contre 10,7 % en 2003). Ce résultat est attribuable à deux conventions prises en compte dans le secteur de la construction, qui couvrent plus des trois quarts de tous les employés touchés par un gel ou une baisse de salaire.

Les autres salariés québécois syndiqués connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de

6,9 % pour la période allant de 1986 à 1995. Un gain moins important, soit de 3,5 %, est enregistré pour la période de 1996 à 2002. Lorsque la période de 1996 à 2004 est considérée, les autres salariés québécois syndiqués connaissent un gain de pouvoir d'achat de 3,9 %.

En 2004, aucune entente n'a été enregistrée dans l'administration québécoise, selon la banque de conventions collectives du ministère du Travail. Les ententes intervenues aux trois premiers trimestres de 2004 confèrent aux autres salariés québécois syndiqués une croissance salariale annuelle moyenne de 2,2 % pour la durée des conventions, en baisse face à celle octroyée dans les conventions signées en 2003 (2,4 %). Au cours des trois premiers trimestres de 2004, 124 nouvelles ententes ont été signées, contre 231 pour l'année 2003.

Le secteur privé affiche, dans les ententes signées en 2004, un taux annuel moyen de croissance salariale de 2,1 %. Les conventions signées en 2003 octroyaient une croissance annuelle moyenne beaucoup plus élevée (2,6 %). Le secteur municipal affiche la même croissance annuelle moyenne dans les conventions signées en 2003 et en 2004, soit 1,5 %, le plus faible taux de tous les secteurs étudiés. Les conventions collectives des entreprises publiques québécoises signées en 2004 octroient une croissance légèrement plus élevée que celles signées en 2003 (2,3 % contre 2,2 %). Dans les universités, le taux annuel moyen passe de 3,0 % dans les ententes intervenues en 2003 à 6,3 % dans celles de 2004.

Les salariés autres que ceux de l'administration québécoise couverts par des ententes signées en 2004 reçoivent des augmentations de salaire égales ou supérieures à 1,5 % dans une proportion de 95,8 %. Il s'agit d'une hausse par rapport à 2003 (83,2 %).

Dans les ententes signées en 2004, la proportion des autres salariés québécois subissant un gel ou une baisse de salaire s'établit à 0,9 %.

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, les autres salariés québécois (syndiqués et

non syndiqués) bénéficieraient d'une croissance de leur échelle salariale de 2,1 % en 2004 et de 2,3 % en 2005.

Les perspectives pour les autres salariés québécois syndiqués sont de 2,0 % en 2004 et de 2,6 % en 2005. Dans deux des trois secteurs pour lesquels des perspectives sont établies, la croissance anticipée en 2005 est supérieure à celle prévue en 2004. C'est le cas des secteurs privé et municipal, soit respectivement 2,6 % et 2,5 % en 2005, contre 1,9 % et 2,0 % en 2004. Les projections concernant les salariés des entreprises publiques québécoises sont les mêmes pour 2004 et 2005 (2,2 %).

Les augmentations moyennes des échelles salariales octroyées aux salariés non syndiqués en comparaison de celles de leurs homologues syndiqués seraient plus importantes en 2004 mais moins élevées en 2005. Les taux de croissance prévus pour les salariés non syndiqués varieraient de 2,0 % à 2,4 % tant en 2004 qu'en 2005.

Compte tenu des taux d'inflation anticipés, l'Institut prévoit un léger gain de pouvoir d'achat en 2004 et en 2005 pour l'ensemble des autres salariés québécois (respectivement 0,3% et 0,2 %). Des gains de pouvoir d'achat sont prévus en 2004 et 2005 pour les syndiqués de tous les secteurs analysés.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2004 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 2004 et 2005.

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 celle de l'ensemble des autres salariés québécois et de ceux du secteur privé respectivement. 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 débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées sont également présentés ainsi que les résultats relatifs aux heures de travail. La rémunération globale, calculée selon la méthode des débours, 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 fédérale et municipale 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, les salariés de l'administration québécoise et,

d'autre part, les autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués et ceux des secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué.

Finalement, le cinquième chapitre a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de rémunération entre 2003 et 2004 ainsi qu'entre 1999 et 2004. L'analyse réalisée prend en compte les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise et les changements dans les emplois comparés.

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 2003 et 2004. 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 2004 et pour 2005 concluent le rapport.

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 doit faire face. Des renseignements détaillés sur le traitement des données pour chacun des volets de la comparaison sont également présentés. De plus, les événements récents susceptibles d'affecter la comparaison sont exposés.

Les orientations et les 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

Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison

Administration québécoise	Autres salariés québécois ¹	
	Secteur privé ²	Secteur « autre public »
- 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	- Mines - Manufacturier - Transport et entreposage - Communications - Commerce de gros et de détail - Finance, assurances et immobilier - Services aux entreprises - Hébergement et restauration - Autres services	- Entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) - Administration fédérale au Québec - Entreprises fédérales au Québec - Universités - Administrations municipales - Entreprises locales

1. Pour la comparaison, la rémunération des autres salariés québécois et celle du secteur privé sont également comparées 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.

1. Loi sur l'Institut de la statistique du Québec, L.R.Q., c. I-13.011.

La source des données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec réalisée en 2004 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 débours. 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. Enfin, l'Institut utilise la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada afin de construire la base de sondage de l'enquête.

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, les niveaux de responsabilité et de surveillance exercée et reçue, le niveau de scolarité et l'expérience exigés. 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 « Professionnel en communication » 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 2004 a porté sur 36 corps d'emploi. En comptant les niveaux associés à chacun de ces corps, 90 emplois repères ont été enquêtés. Cependant, 59 emplois ont été considérés dans le cadre de la comparaison. Cette différence s'explique surtout par le fait que plusieurs emplois sont enquêtés mais ne font pas partie de la comparaison ou sont fusionnés avec un autre emploi. De plus, les emplois couvrant uniquement des employés non syndiqués dans l'administration québécoise sont exclus de la comparaison. Enfin, certains emplois n'ont pu être pris en compte faute d'information pour l'appariement ou d'effectif dans l'administration québécoise ou le marché de comparaison. Par ailleurs, les employés appariés sont les employés réguliers à temps plein, tant dans l'administration québécoise que 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 visé par cette approche est l'optimisation des efforts de collecte tout en préservant la qualité des estimations dans les différents secteurs.

Dans le cadre de l'ERG 2004, l'Institut a également procédé en mode allégé pour la collecte des données salariales de 59 établissements du secteur privé (27,4 % des établissements répondants de ce secteur). Rappelons que le mode de collecte standard comprend généralement la visite en entreprise, le processus complet d'appariement des emplois, l'analyse approfondie de l'ensemble du dossier et la collecte des données sur les employés et les taux de salaire de chacun des appariements. À l'opposé, le mode allégé ne nécessite pas de visite et d'analyse approfondie et les seules données recueillies sont des taux moyens d'augmentation des échelles et des salaires individuels par groupe d'emplois. Ces taux sont ensuite appliqués aux données recueillies pour les appariements effectués lors de l'enquête 2003 afin de les ajuster pour l'année 2004.

Le choix des établissements à enquêter en mode allégé a été réalisé à l'aide d'un questionnaire filtre visant à identifier les dossiers les plus stables au sein du secteur privé. Les critères d'élimination ont été les suivants : le type de collecte dans l'ERG 2003, le nombre et la complexité des questions demeurent en suspens à la suite de l'ERG 2003, la présence de changements majeurs dans l'établissement, la variation de la taille de l'effectif régulier et la possibilité de fournir des taux moyens.

Une étude de sensibilité a été menée afin de quantifier l'effet de l'utilisation d'un mode de collecte allégé dans l'ERG 2004. Selon les résultats de cette étude², l'ERG en mode allégé n'influence généralement pas les écarts salariaux et les écarts de rémunération globale de plus d'un point de pourcentage.

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 déterminées³.

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

$$\begin{array}{rcl} \text{Rémunération} & & \text{Rémunération} \\ \text{globale par} & = & \text{directe} \\ \text{heure travaillée} & & \text{Heures} \\ & & \text{rémunérées} \\ & & + \text{Rémunération} \\ & & \text{indirecte} \\ & & - \text{Heures chômées payées} \\ & & \text{Rémunération} \\ & = & \text{annuelle} \\ & & \text{Heures de} \\ & & \text{présence au} \\ & & \text{travail} \end{array}$$

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 de chef d'équipe ou de spécialiste, indemnités de vie chère, bonis, commissions et divers remboursements reçus⁴.

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 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 rémunérées⁵.

2. Le document *Rémunération des salariés. Étude de sensibilité : effet d'un mode de collecte allégé introduit dans l'ERG 2004* est disponible sur le site Web de l'Institut.

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

4. L'ISQ a recueilli des données portant sur la rémunération variable dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude complémentaire au rapport a été publiée en juin 2001.

5. L'analyse des heures de travail est axée principalement sur les heures régulières, les heures chômées payées 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.

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 débours, 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, dans le passé, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celles des débours 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 a seulement recours à la méthode des débours.

La méthode des débours permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. L'application que l'Institut fait de cette méthode, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les débours encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et les heures chômées payées.

La méthode des débours comporte toutefois certaines limites. Ainsi, chez deux employeurs offrant à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques, la prime à verser peut varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des débours 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.

Les salaires et les échelles salariales⁶

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 débours 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 versés 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.

6. 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 ».

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités (débours)	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 - Assurances-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 aux heures chômées payées.

2. L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude séparée a été produite en juin 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 renseignements supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournis dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'Institut ajoute de l'information sur les échelles salariales des secteurs comparés⁷. 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 débours 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 maxi-

mum 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 renseignements sont de plus fournis dans le texte sur les maximums au mérite lorsqu'un nombre suffisant de salariés y sont assujettis.

La comparaison entre les écarts observés pour les salaires et 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 employés « hors échelle » alors que l'analyse salariale ne le fait pas. De plus, les données salariales incluent les employés qui ne sont pas assujettis à une échelle. Une bonne partie

7. De l'information supplémentaire sur la comparaison des échelles salariales est fournie dans le document *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, IRIR, Montréal, octobre 1994, 49 p.

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'employés assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et 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 employés 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. L'Institut calcule pour chaque emploi repère un minimum et un maximum reflétant adéquatement la progression des employés dans leur structure salariale.

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 salaires⁸. Par exemple, des débours 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 annexes A de la banque de données. Ces ratios représentent le salaire divisé par le maximum normal.:

Le calcul de l'écart⁹ 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

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

9. 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 estimations puisque les données sont recensées dans ces deux secteurs.

l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère d'une catégorie donnée par l'effectif de l'administration québécoise¹⁰. 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 avec celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné sont appliqués à la structure de l'effectif de l'administration québécoise¹¹. 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 de l'effectif de ce même secteur. L'analyse présentée dans ce rapport porte principalement sur les écarts de salaire, de maximum normal et de rémunération globale¹². L'écart de salaire, tel qu'il a été défini plus haut, résulte de la comparaison des salaires déboursés. Quant à l'écart de rémunération 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

10. Des renseignements supplémentaires sur le calcul des écarts pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères sont fournis 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.

11. Les résultats sur les débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées exprimés en pourcentage du salaire sont également pondérés selon cette approche, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Ainsi, le débours moyen dans chacun des secteurs est calculé en pondérant le débours de chaque catégorie d'emplois par l'effectif de l'administration québécoise.

12. 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.

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 %¹³. 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 confirmés. 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 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 débours. En effet, en utilisant les mesures de précision, un test statistique¹⁴ a été développé 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 résulte de débours pour les avantages sociaux 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 n'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 l'administration fédérale ainsi que pour les secteurs universitaire, « entreprises publiques » et l'administration municipale (salaires et échelles)¹⁵.

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).

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

14. De l'information additionnelle sur le test statistique utilisé par l'Institut est fournie 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.

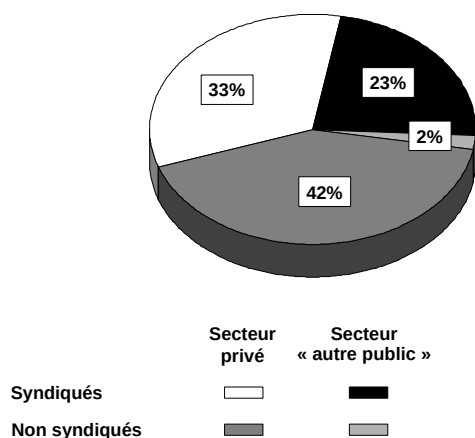
15. Plus de détails sont fournis sur le traitement des données ayant servi à la comparaison avec l'administration municipale dans la section suivante.

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 du marché repose en forte proportion sur un ou deux établissements, l'Institut ne présente pas l'écart calculé.

Figure 1

Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2004



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, 10 des 17 emplois repères constituant la catégorie des employés de bureau ont été appariés dans l'administration fédérale, alors que les 7 autres emplois repères y sont inexistantes.

Le traitement des données provenant de l'administration municipale¹⁶

La réorganisation municipale a eu un impact important sur l'univers des municipalités visées par l'ERG. L'Institut a donc dû adapter ses approches pour cette portion de l'enquête¹⁷. Ainsi, en 2002, aucune enquête n'a été réalisée dans l'administration municipale. En 2003, des données ont été recueillies uniquement auprès des municipalités faisant partie de l'échantillon de l'ERG 2001. L'objectif principal était de vérifier l'état d'avancement de l'harmonisation des conditions de travail dans les villes fusionnées. Selon les données recueillies, l'harmonisation était très peu avancée en 2003. Dans le rapport 2003, aucun résultat spécifique à la comparaison avec l'administration municipale n'a été diffusé. Par ailleurs, les données de l'administration municipale recueillies lors de l'ERG 2001 ont été ajustées afin de préserver les résultats de la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois et le secteur « autre public ».

Dans l'ERG 2004, l'Institut a recueilli les données salariales de 26 municipalités de 25 000 habitants et plus. Par contre, il n'y a pas eu de collecte pour les avantages sociaux et les éléments des heures chômées payées. Deux raisons ont justifié la décision de ne réintroduire que le volet salarial : la complexité de la collecte de données et le fardeau pour les répondants dans les nouvelles villes fusionnées, soit 15 des 26 villes. Ces villes sont composées de différentes « anciennes municipalités » (ou unités) ayant chacune des structures d'emplois et de rémunération différentes. L'harmonisation n'est pas encore complétée, tant en ce qui concerne les emplois et les conditions de travail que les systèmes d'information. Il aurait donc été impen-

16. Pour de l'information sur la rémunération dans les villes, voir *Enquête sur la rémunération globale : municipalités de 10 000 et plus de population – 2001*, ISQ, mai 2002. Ce document ainsi que la banque de données sont disponibles sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

17. L'article *Administration municipale : données inédites de l'Enquête sur la rémunération globale en 2003 (Flash-info, vol. 5, n° 1, janvier 2004)* trace le portrait des différentes actions prises au regard de l'administration municipale.

sable de réintroduire les deux volets une même année : la charge de collecte aurait été beaucoup trop importante et la qualité de la donnée aurait pu en être affectée.

Dans ce rapport, une comparaison des salaires et des échelles salariales de l'administration québécoise avec ceux de l'administration municipale est présentée. Il faut noter toutefois que la mise en relation des écarts 2004 et de ceux publiés en 2001, dernière année où une comparaison spécifique avait été réalisée, doit se faire avec prudence, la base de la comparaison étant transformée. En effet, plusieurs « anciennes villes » qui ont fait l'objet d'une fusion étaient de taille moindre à ce qui était enquêté en 2001. La rémunération et la structure d'emplois dans ces villes sont différentes de celles observées dans les villes de plus grande taille, ce qui affecte la rémunération moyenne dans le secteur. L'*Enquête sur la rémunération globale dans les municipalités de 10 000 habitants et plus* (ERM), effectuée par l'Institut en 2001, permet en effet de constater que, pour un même emploi repère, les salaires moyens versés étaient moindres dans les municipalités de plus petite taille. De plus, l'effectif considéré est plus élevé en 2004 qu'il ne l'était en 2001.

Tout comme en 2003, il n'y a pas de comparaison spécifique de la rémunération globale entre l'administration québécoise et l'administration municipale. Toutefois, afin de préserver la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ) et le secteur « autre public », un ajustement a été appliqué afin de calculer la rémunération globale par emploi repère dans les municipalités. Pour ce calcul, l'Institut a utilisé les données de l'ERM. Dans cette enquête, basée sur un recensement, toutes les villes de 10 000 et plus de population ont fourni les coûts moyens des avantages sociaux et des conditions de travail par groupe d'emplois. Afin d'imputer un coût moyen, chacun des emplois appariés en 2004 a été associé à son groupe d'emplois (cols blancs, cols bleus, professionnels) de sa ville dans l'ERM. Dans le cas des villes non fusionnées, cet exercice a été simple. Chez les villes fusionnées, composées chacune de plusieurs « anciennes villes », l'Institut devait d'abord associer l'emploi apparié à une ville d'origine et

ensuite à son groupe d'appartenance. Il a été possible d'associer 92 % de l'effectif apparié dans les « anciennes villes ». Lorsque cette association n'était pas possible, le débours moyen de l'ensemble des modèles couvrant un groupe d'emplois approprié à cet emploi dans des villes de taille similaire a été utilisé.

Les employés couverts par la comparaison

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération globale pour 59 emplois repères regroupés en cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Le tableau III montre que les emplois repères retenus couvrent 51 003 salariés de l'administration québécoise, soit 18 % de l'effectif total de ce secteur¹⁸. Cependant, une bonne partie de l'effectif compris dans la catégorie « autres employés » est rattachée à des emplois qui se retrouvent uniquement ou presque dans l'administration québécoise. En excluant ces emplois du calcul, la proportion de l'effectif couvert passe à 32 %.

Comme l'indique le tableau III, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de la catégorie des employés de bureau et de celles des employés de service et des ouvriers regroupées ensemble représentent une plus grande part de l'effectif total de ces catégories dans l'administration québécoise (47 % et 46 % respectivement). Les catégories des professionnels et des techniciens sont moins importantes. En effet, l'effectif rattaché aux emplois repères de ces deux catégories couvre respectivement 21 % et 18 % de

18. 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 l'effectif total de l'administration québécoise ont été fournies par le secrétariat du Conseil du trésor à partir du système d'information de la rémunération (SIR). Elles couvrent la période du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2003. Les employés des emplois repères font référence à la même période, sauf pour ceux de la fonction publique qui couvrent la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2003.

l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise.

Certains des emplois pour lesquels la comparaison avec le 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.

Tableau III

Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif total de l'administration québécoise¹, selon les catégories d'emplois

Catégories d'emplois	Effectif emplois repères	Effectif total adm. québ.	Effectif couvert par la comparaison
	n		%
Professionnels	8 101	38 513	21
Techniciens	7 719	43 910	18
Employés de bureau ²	24 496	51 863	47
Employés de service et ouvriers	10 687	23 430	46
Total partiel	51 003	157 716	32
Autres employés ³	..	129 299	..
Total	51 003	287 015	18

1. Période du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2003.

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

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

Source : Secrétariat du Conseil du trésor, système d'information sur la rémunération

L'évolution de la comparaison

Chaque année, l'évolution des écarts de rémunération suscite un grand intérêt. La question posée est généralement la suivante : comment se comparent les résultats de cette année par rapport à ceux de l'année dernière ou par rapport aux autres années?

Le chapitre 5 du rapport répond en partie à ce questionnement. En effet, la comparaison des écarts de l'année en cours par rapport à ceux de l'année

précédente est une information intéressante, mais elle statue le plus souvent à la stabilité des écarts. Cette situation s'explique d'une part par le fait que les différences dans les mouvements de rémunération ne sont généralement pas très marquées d'une année à l'autre et d'autre part, parce que la méthodologie tient compte de la variabilité des résultats.

L'ERG est une enquête transversale qui dresse le portrait de la rémunération à un moment précis. Elle n'est pas conçue sur une base longitudinale; les données ne sont donc pas des séries chronologiques. Ainsi, l'analyse rigoureuse de l'évolution des écarts sur une longue période n'est actuellement pas possible; elle nécessiterait des changements importants dans les aspects méthodologiques de l'enquête. Les travaux reliés à la refonte de l'ERG incluent l'examen de ces aspects.

Entre-temps et afin de répondre partiellement à ce besoin, l'Institut introduit dans le rapport de cette année une analyse de l'évolution des écarts sur une période un peu plus longue, tout en maintenant l'analyse effectuée sur deux ans. Cette analyse compare les écarts de 2004 avec ceux de 1999 et utilise la même méthodologie que celle développée pour l'analyse sur deux ans. Le choix de ces deux années repose sur l'état des données de l'administration québécoise en 1999 et 2004, et ce, en lien avec les périodes de négociation dans ce secteur. Dans l'ERG 1999 (salaires en vigueur le 1^{er} juillet 1999), les données de l'administration québécoise étaient échues depuis le 30 juin 1998, l'entente étant intervenue à l'automne 1999. Les données de l'administration québécoise au 1^{er} juillet 2004 correspondent à la même situation, soit des taux de salaires échus depuis le 30 juin de l'année précédente (2003). Cet horizon relié au renouvellement des conventions collectives nous semble le plus pertinent pour les parties patronale et syndicales.

L'Institut a analysé cette année les mêmes secteurs que ceux couverts dans le rapport 2003; de plus une analyse portant sur l'administration municipale¹⁹ a été réintroduite mais n'est disponible que pour la comparaison de 2004 avec 1999. Par ailleurs, l'analyse du secteur « entreprises publiques » n'est disponible que pour les années 2003 et 2004, aucune comparaison spécifique n'ayant été faite avec ce secteur en 1999.

Pour comparer les écarts de rémunération provenant de deux années différentes, l'Institut utilise une méthodologie permettant de prendre en compte certains changements survenus. Pour l'analyse présentée dans ce rapport, deux éléments ont pu être considérés : les changements à la base d'emplois et les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise²⁰. La méthodologie utilisée consiste à comparer les écarts de rémunération de deux années après avoir éliminé les variations résultant de ces deux effets. Les résultats ainsi obtenus sont soumis à un test statistique qui prend en compte la variabilité échantillonnale.

19. L'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise avec l'administration municipale entre les années 1999 et 2004 doit être interprétée avec prudence. L'univers de comparaison pour chacune de ces années est sensiblement différent. En 2004, l'univers des municipalités de plus de 25 000 habitants est composé des mêmes villes que celui de 1999 auxquelles se sont ajoutées des municipalités de plus petite taille lors des regroupements de municipalités ayant eu lieu en 2002. L'Institut ne peut quantifier l'impact de ce changement sur les écarts de rémunération. Cependant, l'enquête effectuée par l'Institut en 2001 sur la rémunération globale dans les municipalités de 10 000 habitants et plus a permis de constater que, pour un même emploi repère, les salaires moyens versés étaient moindres dans les municipalités de plus petite taille. Ce constat doit être pris en compte lors de l'interprétation des changements de rémunération dans l'administration municipale.

20. Les changements à la base d'emplois réfèrent aux modifications apportées à certains emplois repères au fil des ans. Cela touche les années 1999 et 2004 puisque certains emplois repères – dans la catégorie des employés de bureau – ont été regroupés depuis 1999. Entre 2003 et 2004, aucun changement de cette nature n'a été apporté. Les variations de la structure de l'effectif de l'administration québécoise sont présentes pour chaque paire d'années comparée.

Ainsi, une différence significative négative entre les écarts traduit un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, alors qu'une différence significative positive correspond à une amélioration. Par ailleurs, comme ces tests de différence entre les écarts de rémunération sont utilisés dans le cadre de la méthode des débours, 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 dans 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 les heures chômées payées, 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 2004. Ces données ont été recueillies au cours de l'ERG 2004.

Les données estimées concernant les coûts des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent les coûts moyens. Pour chaque établissement, les débours 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 des heures chômées payées est l'année 2003 pour les salariés du secteur « autre public »²¹. Ces données sont celles recueillies dans le cadre de l'ERG 2004. Dans l'administration québécoise, l'année 2003 sert de référence pour les coûts des assurances collectives, des régimes de retraite et des régimes étatiques alors que les débours pour les autres avantages sociaux sont calculés pour la période du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2003. Dans le cas du secteur privé, les données de 2002 sont utilisées, la dernière année d'enquête de ce volet dans ce secteur étant 2003.

Il est à noter que les débours pour les régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'édition 2004, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2003 pour les établissements des secteurs n'ayant pas fait l'objet d'une enquête sur les avantages sociaux en 2004. Par ailleurs, certains avantages sociaux sont intégrés à l'équation de la rémunération globale en utilisant le coût fixe moyen. Ainsi, pour l'assurance-soins dentaires, l'assurance-appareils optiques et l'assurance maladie, les débours exprimés en pourcentage du salaire (annexe B) varient légèrement dans les années où l'Institut ne collige pas de nouvelles données sur les avantages sociaux puisque le calcul s'effectue sur la base d'un salaire moyen différent.

Les données sur les heures régulières hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères proviennent du volet salarial de l'ERG; elles datent de juillet 2004. 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 employés sont celles en vigueur au 1^{er} juillet 2004 pour tous les secteurs sauf l'administration québécoise. Dans ce secteur, l'effectif des emplois repères fait référence à la période du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2003 pour le secteur de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux, alors que pour la fonction publique, la période de référence est celle du 1^{er} janvier au 31 décembre 2003.

Les données concernent les employés réguliers à temps plein, pour ce qui est des autres salariés québécois. Quant à l'administration québécoise, ce sont également les employés réguliers à temps plein, pour ce qui est des autres salariés québécois, qui sont pris en compte, mesurés toutefois sous la forme d'équivalent à temps complet.

Les particularités concernant 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 %), sauf pour les emplois « Ingénieur » et « Professionnel en approvi-

21. Les avantages sociaux font l'objet d'une enquête à tous les deux ans dans les établissements. Ceux du secteur privé en ont fait l'objet en 2003. C'est pourquoi ce volet a fait partie de l'enquête en 2004 seulement pour les établissements du secteur « autre public » (sauf l'administration municipale) et de l'administration québécoise.

sionnement » dans la fonction publique où seule la prime de chef d'équipe (5 %) est versée. 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 changements des titres d'emplois

Dans l'ERG 2000, les niveaux d'enquête (1, 2 et 3) ont été uniformisés afin que chaque niveau renvoie à une même signification pour les différentes catégories d'emplois. Le niveau 1 correspond au niveau d'entrée et d'apprentissage; aucune expérience n'est nécessaire pour accéder à ce niveau. Le niveau 2 est un niveau de fonctionnement autonome; l'expérience demandée varie selon le corps d'emploi.

Le niveau 3 renvoie à celui de chef d'équipe ou de spécialiste; il correspond au degré d'expérience supérieur du corps d'emploi.

Les titres d'emplois utilisés dans le rapport ont été modifiés en 2001 afin de permettre une correspondance facile avec les titres d'emplois de l'enquête. Le tableau IV permet de mettre en parallèle les titres antérieurs et nouveaux. Les autres changements apportés après 2001 sont aussi indiqués. L'un de ces changements, effectué cette année, porte sur le titre de « Spécialiste en sciences physiques » qui est remplacé par « Professionnel en sciences physiques ». Ce changement a été effectué afin d'uniformiser le nom de cet emploi avec les noms des autres professionnels de la catégorie, et aussi afin d'éviter une confusion avec la notion de spécialiste utilisée pour l'appariement au niveau 3 de l'enquête.

Tableau IV
Titres des emplois comparés

Jusqu'à l'année 2001		Année 2001 et années subséquentes		Modifications	Année
Professionnels		Professionnels			
Agent d'information 1	(AI1)	Professionnel communic. 1	(PC1)		
Agent d'information 2	(AI2)	Professionnel communic. 2	(PC2)		
Agent d'information 3	(AI3)	Professionnel communic. 3	(PC3)		
Agent de l'approvis. 1	(AP1)	Professionnel approvis. 1*	(AP1)		
Agent de l'approvis. 2	(AP2)	Professionnel approvis. 2	(AP2)		
Agent de l'approvis. 3	(AP3)	Professionnel approvis. 3*	(AP3)		
Agent de la gest. fin. 1	(FI1)	Professionnel gest. fin. 1	(FI1)		
Agent de la gest. fin. 2	(FI2)	Professionnel gest. fin. 2	(FI2)		
Agent de la gest. fin. 3	(FI3)	Professionnel gest. fin. 3	(FI3)		
Analyste inform./adm. 1	(OM1)	Analyste proc. adm./inform. 1	(PI1)		
Analyste inform./adm. 2	(OM2)	Analyste proc. adm./inform. 2	(PI2)		
Analyste inform./adm. 3	(OM3)	Analyste proc. adm./inform. 3	(PI3)		
Ingénieur 1	(IN1)	Ingénieur 1	(IN1)		
Ingénieur 2	(IN2)	Ingénieur 2	(IN2)		
Ingénieur 3	(IN3)	Ingénieur 3	(IN3)		
Spécialiste sc. phys. 1	(SP1)	Spécialiste sc. phys. 1	(SP1)	Professionnel sc. phys. 1	2004
Spécialiste sc. phys. 2	(SP2)	Spécialiste sc. phys. 2	(SP2)	Professionnel sc. phys. 2	2004
Spécialiste sc. phys. 3	(SP3)	Spécialiste sc. phys. 3	(SP3)	Professionnel sc. phys. 3	2004
Techniciens		Techniciens			
Techn. arts appl. graph. 1	(TA1)	Techn. arts appl. graph. 1-2	(TA1-2)		
Techn. arts appl. graph. 2	(TA2)	Techn. arts appl. graph. 3	(TA3)		
Technicien en doc.	(TD1)	Techn. Documentation	(TD2)	Techn. en documentation 1-2 (TD1-2)	2003
Technicien de lab. 1	(TL1)	Techn. laboratoire 1-2	(TL1-2)		
Technicien de lab. 2	(TL2)	Techn. laboratoire 3	(TL3)		
Technicien en génie 1	(TG1)	Technicien en génie 1-2	(TG1-2)		
Technicien en génie 2	(TG2)	Technicien en génie 3	(TG3)		
Techn. program. en inform. 1	(TI1)	Techn. informatique 1-2	(TI1-2)		
Techn. program. en inform. 2	(TI2)	Techn. informatique 3	(TI3)		

Tableau IV (suite)
Titres des emplois comparés

Jusqu'à l'année 2001		Année 2001 et années subséquentes		Modifications	Année
Employés de bureau		Employés de bureau			
Auxiliaire en inform. 1	(AX1)	Op. saisie données 1-2	(OS1-2)		
Auxiliaire en inform. 2	(AX2)	Op. saisie données 3	(OS3)		
Magasinier 1	(MG1)	Magasinier 1	(MG1)		
Magasinier 2	(MG2)	Magasinier 2	(MG2)		
Magasinier 3	(MG3)	Magasinier 3	(MG3)		
Op. de duplicateur 1	(OD1)	Op. de duplicateur 1-2	(OD1-2)		
Op. de duplicateur 2	(OD2)	Op. de duplicateur 3*	(OD3)		
Op. en informatique 1	(OI1)	Op. en informatique 1	(OI1)		
Op. en informatique 2	(OI2)	Op. en informatique 2	(OI2)		
Op. en informatique 3	(OI3)	Op. en informatique 3	(OI3)		
Personnel de bureau 1	(PB1)	Personnel de soutien adm. 1	(PS1)		
Personnel de bureau 2	(PB2)	Personnel de soutien adm. 2	(PS2)		
Personnel de bureau 3	(PB3)	Personnel de soutien adm. 3	(PS3)		
Dactylographe	(DAC)	Préposé traitement texte 2*	(TT2)	Retiré de la comparaison	2003
Sténo-secrétaire 1	(SE1)	Personnel secrétariat 1	(SE1)	Inclut le préposé traitement texte 2	2003
Secr. de direction 2	(SE2)	Personnel secrétariat 2	(SE2)		
Préposé aux télécomm. 1	(PT1)	Préposé télécomm. 1-2	(PT1-2)		
Préposé aux télécomm. 2	(PT2)	Préposé télécomm. 3	(PT3)		
Téléphoniste-récept.	(TRE)	Téléphoniste-récept.	(TR2)		
Employés de service		Employés de service			
Cuisinier 1	(CU1)	Cuisinier 1	(CU1)		
Cuisinier 2	(CU2)	Cuisinier 2	(CU2)		
Gardien	(GAR)	Gardien 2	(GA2)		
Journalier ou préposé terr.	(JPT)	Journalier/préposé terr. 2	(JP2)		
Préposé cuisine/café.	(PCC)	Préposé cuisine/café. 2	(CC2)		
Préposé entretien léger	(PEL)	Préposé entretien léger 2	(PER2)		
Préposé entretien lourd	(PED)	Préposé entretien lourd 2	(PED2)		
Ouvriers		Ouvriers			
Conducteur véh. légers	(CVR)	Conducteur véh. légers 2	(CR2)		
Conducteur véh. lourds	(CVD)	Conducteur véh. lourds 2	(CD2)		
Électricien d'entretien 1	(EL1)	Électricien d'entretien 2	(EL2)		
Électricien d'entretien 2	(EL2)	Électricien d'entretien 3	(EL3)		
Mécanicien de véh. motor. 1	(MV1)	Mécanicien véh. motor. 1	(MV1)		
Mécanicien de véh. motor. 2	(MV2)	Mécanicien véh. motor. 2	(MV2)		
Mécanicien Millwright	(MMI)	Mécanicien entret. Millwright 2	(MI2)		
Menuisier d'entretien	(MEN)	Menuisier d'entretien 2	(ME2)		
Peintre d'entretien	(PEN)	Peintre d'entretien 2	(PE2)		
Plombier d'entretien	(PLO)	Plombier d'entretien 2	(PL2)		

* Emplois non-comparés en 2004

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

L'état 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 ont obtenu des augmentations de leurs échelles salariales de 1,5 % le 1^{er} janvier 1999 et de 2,5 % les 1^{er} janvier 2000, 2001 et 2002.

Plusieurs unités syndicales ont accepté la prolongation de leur convention collective jusqu'au 30 juin 2003. En effet, une entente de principe a été signée en avril 2002 avec ces unités syndicales concernant la prolongation des conventions collectives de travail venant à échéance le 30 juin 2002. Les salaires et certaines primes en vigueur le 31 mars 2003 ont été majorés, avec effet au 1^{er} avril 2003, de 2 %. Les salariés couverts par cette entente ont également reçu un montant forfaitaire, pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2003, équivalent à 2 % de leur traitement de base et de certaines primes en vigueur au 31 mars 2003.

Les données du rapport 2004 sont basées sur les échelles de traitement en vigueur au 30 juin 2003 dans l'administration québécoise, majorées, dans le cas de certains corps d'emploi des catégories « techniciens », « employés de bureau » et « employés de service », par des ajustements de relativité salariale versés le 21 novembre 2003.

Une entente entre le gouvernement et l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ) est intervenue en 2001 et une convention collective couvrant la période 1998-2002 a été signée. L'exercice d'évaluation de chacun des emplois menant à l'intégration des ingénieurs dans la nouvelle classification selon quatre rangements (20, 22, 24 et 25) s'est terminé en juin 2004. Dans certains cas, des ajustements de salaires ont été versés en juillet dernier.

Dans l'ERG 2004, les salaires fournis par le Conseil du trésor sont ceux en vigueur au 1^{er} juillet 2004. Le Conseil du trésor ne peut toutefois fournir la répartition de l'effectif dans les rangements. C'est pourquoi l'Institut a traité les données salariales des ingénieurs comme en 2003, soit comme si tout l'effectif était au rangement 22, avant intégration. Ce rangement comporte les 18 échelons de l'ancienne échelle majorés des taux d'augmentation prévus dans l'entente. Les primes de chef d'équipe sont incluses dans les données puisqu'elles ont été reconduites dans la dernière convention collective. Par contre, les versements des primes d'emplois de niveau plus élevé ont pris fin au 31 décembre 2001 selon la convention collective.

Le renouvellement des dernières 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 pour l'employeur de 3,67 %, en vigueur le 1^{er} janvier 1999, et ce pour trois années. C'est donc ce taux de 3,67 % en 2001 qui a été utilisé lors de l'enquête 2002 et pour le rapport de comparaison de 2003.

Cette année, l'administration québécoise a fait l'objet d'une enquête pour le volet des avantages sociaux. Les débours au chapitre du régime de retraite correspondent au niveau du coût de service courant de l'évaluation actuarielle aux fins des états financiers des régimes de retraite. La dernière évaluation actuarielle disponible, déposée le 22 mars 2002, présente les données arrêtées au 31 décembre 1999. La part de l'employeur est de 5,8 % pour le RREGOP.

La nouvelle classification des emplois de la fonction publique

Le Secrétariat du 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 établit une nouvelle structure de classification pour la majeure partie des emplois du personnel professionnel, fonctionnaire et ouvrier ainsi que les agents de la paix de la fonction publique du Québec. La mise en place d'une nouvelle classification des emplois s'inscrit dans le cadre de la modernisation de l'administration et de l'allègement des règles de gestion. Le projet de nouvelle structure de classification regroupe les emplois de la fonction publique en familles d'emplois, qui sont ensuite réparties en classes d'emplois et en niveaux de mobilité. Il est prévu qu'au terme de l'opération, le nombre total de classes d'emplois pour l'ensemble passera de 324 à environ 116.

En juin 2004, le gouvernement adoptait le *Plan de gestion des ressources humaines 2004-2007* comportant une stratégie d'implantation graduelle du projet de classification dont la première phase touchera le personnel professionnel et se réalisera sur trois ans.

L'Institut a démarré au début de 2003 un projet de révision du panier d'emplois repères utilisé présentement pour l'Enquête sur la rémunération globale. La complexité et l'ampleur de ce projet justifiaient de le lancer à cette date plutôt que d'attendre que toutes les nouvelles classes d'emplois et leurs conditions de rémunération soient connues.

Un document d'orientation résumant la problématique, les enjeux et le plan d'action envisagé par l'Institut a été rendu public au mois de septembre 2003²². De plus, un groupe de travail formé de représentants des parties patronale et syndicales a été constitué. Ce groupe a pour mandat de guider l'Institut dans les choix et les analyses prévues dans son plan d'action. Tous les représentants des parties

seront également consultés sur les principaux choix et orientations recommandés par l'Institut. Un résumé des étapes franchies jusqu'à maintenant dans ce projet est présenté dans la dernière parution du bulletin *Flash-info*²³.

L'ISQ prendra en considération, au fur et à mesure dans ses études et selon les orientations et approches acceptées par les parties, toute modification à la classification des salariés qui découlera de la mise en place de la directive sur la classification. Les données du présent rapport sur la rémunération des salariés n'en sont pas affectées.

L'impact de la législation sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale, en vigueur depuis le 21 novembre 1997, s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'il soit du secteur privé, public ou parapublic. Cette loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. L'employeur devait commencer à verser les premiers ajustements au plus tard le 21 novembre 2001. Les ajustements peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.

C'est donc dire que les ajustements d'équité salariale sont intégrés au salaire et recueillis dans l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) depuis 2002. L'Institut n'a actuellement pas la possibilité de quantifier la valeur de ces ajustements salariaux dans le rapport puisque l'ERG 2004 ne comportait pas de questions relatives à ces versements.

Toutefois, l'Institut a mis en branle l'année dernière une enquête sur les versements d'équité salariale. La collecte de données s'est terminée en avril 2004 et le rapport tiré de cette enquête sera publié dans les prochains mois. Les résultats seront fournis selon diverses ventilations telles que les groupes occupa-

22. Ce document est disponible sur le site Web de l'Institut.

23. « Le projet de sélection des emplois repères », Institut de la statistique du Québec (2004), *Flash-info*, vol. 5, n° 4, septembre, p. 10. Ce document est disponible sur le site Web de l'Institut.

tionnels, la syndicalisation, les secteurs d'activité économique, etc.

Initialement, le projet prévoyait une étude de l'impact des versements d'équité salariale sur les résultats de la comparaison. À la suite de la décision invalidant les programmes adoptés en vertu du chapitre IX de la Loi, l'Institut n'a pas recueilli les ajustements accordés dans ces programmes. Comme le programme de l'administration québécoise a été adopté en vertu du chapitre IX, l'effet des ajustements d'équité salariale sur les écarts de rémunération ne pourra faire l'objet d'une analyse spécifique.

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 (BNC), la Banque Royale du Canada (BRC), la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (CCPEDQ) et le Conference Board du Canada (CBC).

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.

Les données trimestrielles de 2004 du PIB québécois en dollars constants et ses composantes ainsi que les données des années 2000 à 2003 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec²⁴. Quant aux données annuelles du PIB réel antérieures à 2000, elles proviennent généralement de Statistique Canada de même que certaines autres données.

Dans ce chapitre, l'analyse se base la plupart du temps sur les taux de croissance des indicateurs. Pour l'année en cours, les taux de croissance des données trimestrielles sont calculés par rapport au trimestre précédent. L'analyse qui en découle est donc effectuée sur une courte période mettant en évidence les changements conjoncturels récents. Un élément d'analyse de long terme est également présenté pour l'année en cours: les taux de croissance cumulatifs depuis le début de l'année

calculés par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Ces taux de croissance portent généralement sur le cumul de six ou neuf mois selon la disponibilité des données.

Dans ce rapport, les données du PIB et de ses composantes sont exprimées en termes réels par la méthode des indices de prix en chaîne de type Fisher dont l'année de référence est 1997. Pour chacune des années sauf l'année de base, la somme des composantes diffère des totaux partiels et des totaux, parce que l'enchaînement a lieu chaque année et non plus seulement dans l'année de base. La contribution, en points de pourcentage, de chaque composante du PIB à la variation globale du PIB est toutefois présentée dans le chapitre 6.

La méthode des indices en chaîne est, depuis l'automne 2002, la méthode officielle de déflation adoptée par Statistique Canada pour les Comptes économiques provinciaux, et les valeurs obtenues par cette méthode constituent dorénavant les données officielles du PIB réel et de ses composantes. Antérieurement, l'estimation du PIB et de ses composantes en dollars constants était obtenue par la méthode des indices de prix à pondération fixe.

L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible en terme réel; 1997 est l'année de base. L'indice des prix à la consommation (IPC) a, quant à lui, 1992 comme année de base.

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

24. Pour les années 2000 à 2003, les données provinciales annuelles révisées de Statistique Canada ne sont disponibles qu'après la date de tombée du présent rapport.

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 et les entreprises locales. 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, de William M. Mercer et de Hay/McBer. Les résultats de ces enquêtes touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. 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. De plus, un bref aperçu des taux d'augmentation moyens est présenté pour les cadres. Ceux-ci sont de différents niveaux hiérarchiques selon les firmes consultées.

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 syndiqués²⁵. Cet indicateur 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. Ainsi, toutes les conventions collectives en vigueur, peu importe l'année de signature, sont prises en compte.

Pour l'année en cours, les résultats sont toujours préliminaires puisqu'ils couvrent les trois premiers trimestres. Ils se rapportent aux conventions collectives déposées au ministère du Travail, enregistrées dans la banque de données et ayant une clause salariale en vigueur au 15 décembre. Toutefois, certaines conventions collectives, bien qu'ayant été signées, ne font pas partie de la banque puisqu'elles n'ont pas encore été saisies. Par ailleurs, certaines conventions collectives ne font plus partie de la banque de données du ministère, ayant expiré avant le 15 décembre²⁶.

Dans certaines conventions, la durée de la clause n'est pas équivalente à celle de la convention. C'est le cas notamment de certaines conventions pour lesquelles les augmentations salariales sont négociées chaque année (il n'y a pas de réouverture des clauses normatives, seulement des clauses pécuniaires). Afin d'éviter d'alourdir le texte, les termes « durée de la clause salariale » et « durée de la convention » sont utilisés en tant que synonymes et réfèrent à la durée de la clause 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 aug-

25. Il s'agit de la mesure qui se rapproche le plus des augmentations d'échelles relevées par les enquêtes de planification salariale.

26. Les conventions dont la date d'expiration précède le 15 décembre de l'année analysée ne sont pas prises en compte, même si, sur le plan légal, les clauses normatives et monétaires) sont maintenues jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée (Code du travail, L.R.Q., c. C-27 a.59).

mentations 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 2004, la croissance de l'IPC utilisé est celle calculée pour le Québec pour les neuf premiers mois de 2004 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 nominale²⁷ observée pour la même période. Ce taux de croissance est basé sur les résultats observés au cours de chacune des années considérées.

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.

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 et des divers ajustements salariaux. 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.

Dans le calcul des moyennes des taux d'augmentation pour les conventions en vigueur, chaque convention se voit attribuer un poids en fonction du nombre de salariés couverts. Le poids accordé correspond au nombre de salariés de l'entente en vigueur pour l'année considérée.

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 calcu-

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

lées en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en effectifs. Le nombre de salariés 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 des six premiers mois de 2004 pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 40,7 %.

La couverture de l'analyse des conventions

Le tableau V donne un aperçu du nombre de conventions collectives ainsi que du nombre de salariés syndiqués couverts par la banque du ministère du Travail à la fin du troisième trimestre de 2004. Il présente, d'une part, l'information sur les conventions en vigueur en 2003 et en 2004. Il fournit également la représentativité du nombre de salariés sur lequel sont basés les résultats de 2004, exprimé en pourcentage du nombre moyen de salariés des cinq dernières années. Par contre, ces résultats ne tiennent pas entièrement compte des hausses ou des baisses récentes de l'effectif. D'autre part, l'information porte sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 2003 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2004.

Tableau V

Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées¹ et de salariés couverts² dans la banque retenue

Année	Type de croissance	Élément	Unité	Administration québécoise	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2003	En vigueur	Conventions	n	2	823	25	7	43	18	93	916	918
		Salariés	n	2 267	280 203	24 808	4 269	27 954	9 944	66 975	347 178	349 445
		Représentativité ³	%	0,6	103,8	79,6	34,1	78,8	26,3	57,3	89,8	46,4
	Selon la date de signature	Conventions	n	2	190	17	9	8	7	41	231	233
		Salariés	n	2 214	45 203	19 413	3 843	9 736	4 305	37 297	82 500	84 714
2004	En vigueur	Conventions	n	0	676	12	3	29	8	52	728	728
		Salariés	n	0	267 453	19 238	2 638	29 469	5 323	56 668	324 121	324 121
		Représentativité ³	%	..	99,1	61,8	21,0	83,1	14,1	48,5	83,8	43,0
	Selon la date de signature	Conventions	n	0	112	4	3	5	0	12	124	124
		Salariés	n	0	105 120	914	2 638	2 619	0	6 171	111 291	111 291

1. Ce nombre exclut les conventions collectives signées pour une première fois puisqu'aucun taux de croissance salariale ne peut être calculé.

2. Il s'agit du nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet.

3. Ce chiffre représente la proportion de salariés couverts par les conventions en vigueur pour une année donnée par rapport au nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère du Travail. Ce dernier nombre représente la moyenne de salariés couverts par une convention en vigueur au cours des cinq années précédant l'année analysée. Lorsque la représentativité est supérieure à 100 %, c'est que le nombre de salariés pour l'année en cours est supérieur à la moyenne des cinq dernières années.

La comparaison de la rémunération globale des salariés

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2004, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 12,1 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois repères et de salariés pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 50 emplois sur 59, représentant 85 % de l'effectif. Trois emplois, comptant 5 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et six emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois témoignent du retard de l'administration québécoise. Les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent près de la moitié (48 %) de l'effectif de l'administration québécoise compris dans les emplois repères.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé dans la majorité des emplois repères des catégories, sauf dans le cas des employés de service. Dans cette catégorie, cinq des sept emplois, regroupant un peu plus de la moitié de l'effectif, sont en avance. C'est donc le niveau élevé du retard des deux autres emplois qui explique le résultat de la catégorie.

Chez les employés de bureau et les ouvriers, tous les emplois présentent un retard de l'administration québécoise. Un statut de retard est aussi constaté dans 14 des 16 emplois chez les professionnels (89 % de l'effectif) et dans 7 des 9 emplois de techniciens (71 % de l'effectif).

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

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

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens.	Écarts salariaux
		%
Ensemble des emplois repères	100	- 12,1
Professionnels	16	- 8,1
Techniciens	15	- 10,6
Employés de bureau	48	- 16,4
Employés de service	18	- 3,1
Ouvriers	3	- 36,7

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

Tableau 1.2

Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	6	3	50	59
Professionnels	1	1	14	16
Techniciens	0	2	7	9
Employés de bureau	0	0	17	17
Employés de service	5	0	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 en retard de 8,1 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté dans 14 des 16 emplois repères, regroupant 89 % de l'effectif.

Les emplois de professionnels appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) affichent le retard salarial le plus important, soit 19,3 %. Ces emplois ne représentent cependant que 9 % de l'effectif total apparié dans cette catégorie. Des écarts notables sont observés pour les emplois « Ingénieur 1 » (- 24,6 %) et « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 » (- 20,8 %). Ces retards correspondent à une différence salariale au désavantage de l'administration québécoise, soit de 9 915 \$ et de 8 179 \$ respectivement.

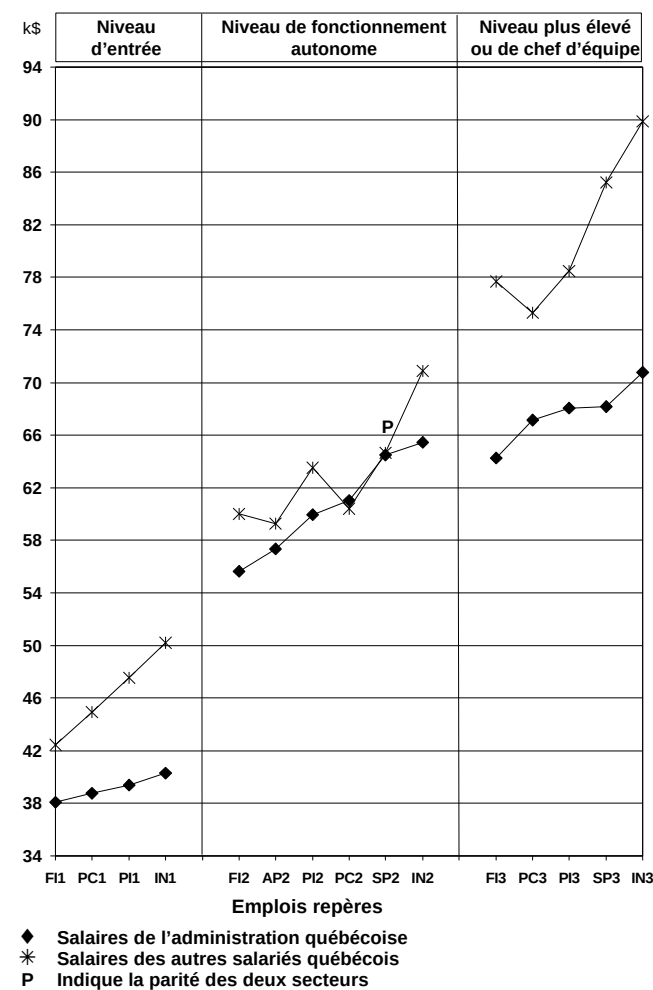
Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) ont un impact important sur le résultat de la catégorie puisqu'ils regroupent 78 % de l'effectif; ils affichent un retard de 5,6 %. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », en retard de 6 %, a une influence marquée sur ce résultat puisqu'il regroupe 56 % de l'effectif apparié à ce niveau.

Le seul emploi repère pour lequel une avance salariale de l'administration québécoise est notée est apparié au niveau de fonctionnement autonome; il s'agit du « Professionnel en communication 2 » (1 %). De la même façon, le seul emploi repère affichant la parité chez les professionnels se trouve au niveau 2, soit le « Professionnel en sciences physiques 2 ».

Les emplois de niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3), comptant 13 % de l'effectif apparié dans la catégorie, accusent un retard de l'administration québécoise de 16,9 %. Tous les emplois de ce niveau affichent ce statut et les écarts varient de - 12,1 % (« Professionnel en communication 3 ») à - 27,0 % (« Ingénieur 3 »).

Figure 1.1

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2004



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 professionnels de l'administration québécoise (63 622 \$) est inférieur de 7,0 % à celui observé chez les autres professionnels québécois (68 092 \$). Un retard est également constaté sur le plan du salaire (- 8,1 %). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure lors de la comparaison du maximum normal que lors de celle du salaire.

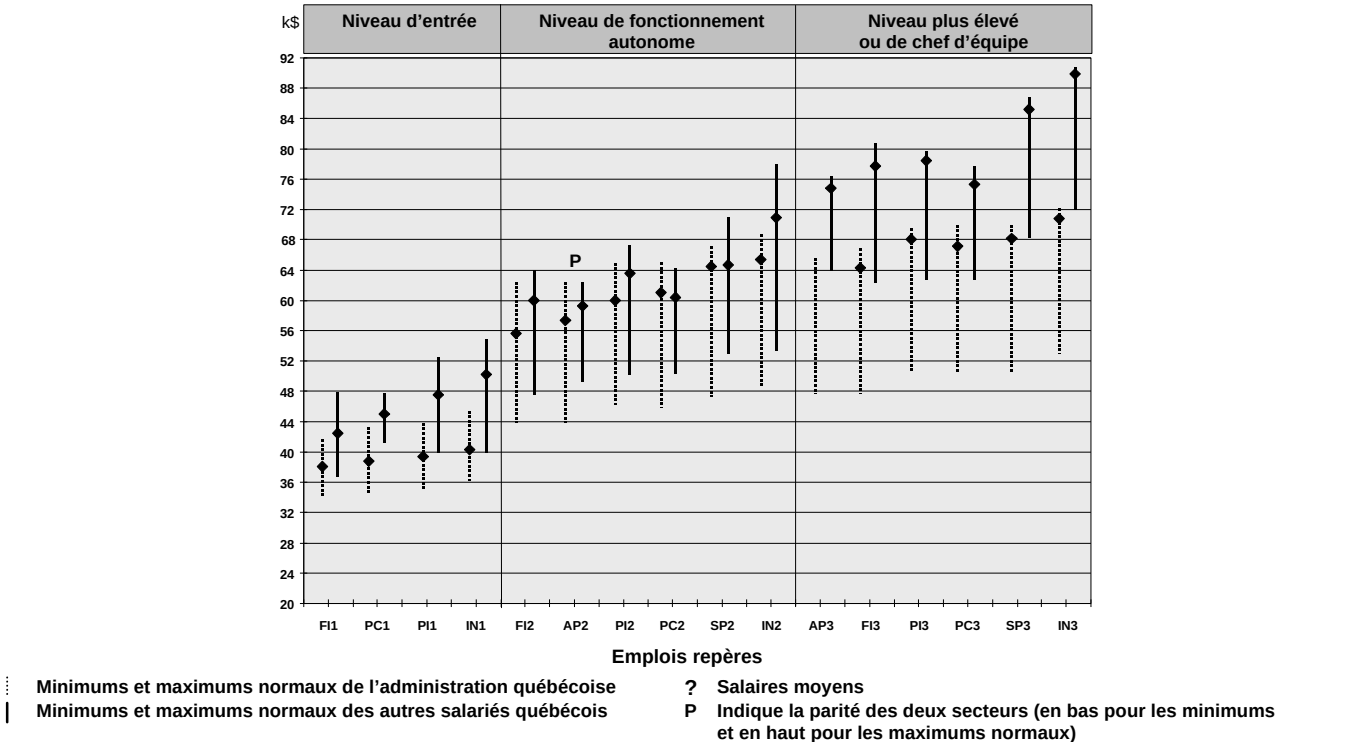
Tous les professionnels de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale alors que pour les autres professionnels québécois, la proportion est de 68 %. C'est chez les autres salariés québécois appariés aux emplois « Analystes des procédés administratifs et informaticiens 1, 2 et 3 » que les proportions de

l'effectif rémunéré selon une échelle salariale sont les plus faibles, soit respectivement de 25 %, 48 % et 31 %.

Par ailleurs, 38 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 77 410 \$.

Seize des dix-huit emplois, comprenant 93 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 2,4 % à - 35,0 %. Des deux emplois restants, l'emploi « Professionnel en approvisionnement 2 » indique la parité des deux secteurs, alors que l'emploi « Professionnel en communication 2 » montre une avance. Dans cinq emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum de l'ensemble des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

Figure 1.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2004



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

Les techniciens

Les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 10,6 % par rapport aux autres techniciens québécois.

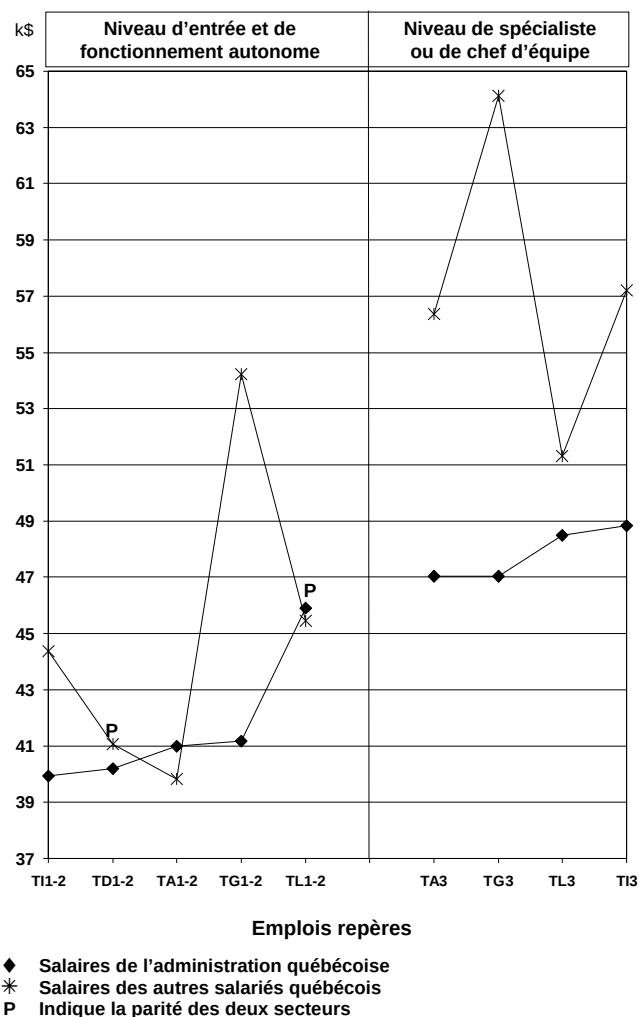
Sur neuf emplois repères, sept présentent un retard salarial de l'administration québécoise; ces emplois en retard regroupent 71 % de l'effectif de la catégorie. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les emplois de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) ont un impact important sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 87 % de l'effectif apparié. Les techniciens de niveaux 1 et 2 de l'administration québécoise sont en retard de 9,6 % vis-à-vis des autres techniciens québécois de même niveau. Parmi les emplois témoignant d'un retard, celui de « Technicien en génie 1-2 », comptant 19 % de l'effectif de ce niveau, montre un écart de - 31,7 %. Cela représente une différence salariale de 13 063 \$ au désavantage de l'administration québécoise. L'emploi « Technicien en informatique 1-2 », qui regroupe 35 % de l'effectif de ce niveau, présente, quant à lui, un écart salarial de - 11,1 %.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard salarial de 16 %. Les quatre emplois de ce niveau présentent ce statut. L'emploi « Technicien en génie 3 », qui regroupe 19 % de l'effectif du niveau 3, affiche un retard de 36,3 % (une différence salariale de 17 067 \$ en défaveur de l'administration québécoise). L'emploi « Technicien en informatique 3 », comptant 37 % de l'effectif de ce niveau, affiche, pour sa part, un retard de 17,2 %.

Figure 1.3

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2004



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

Les techniciens

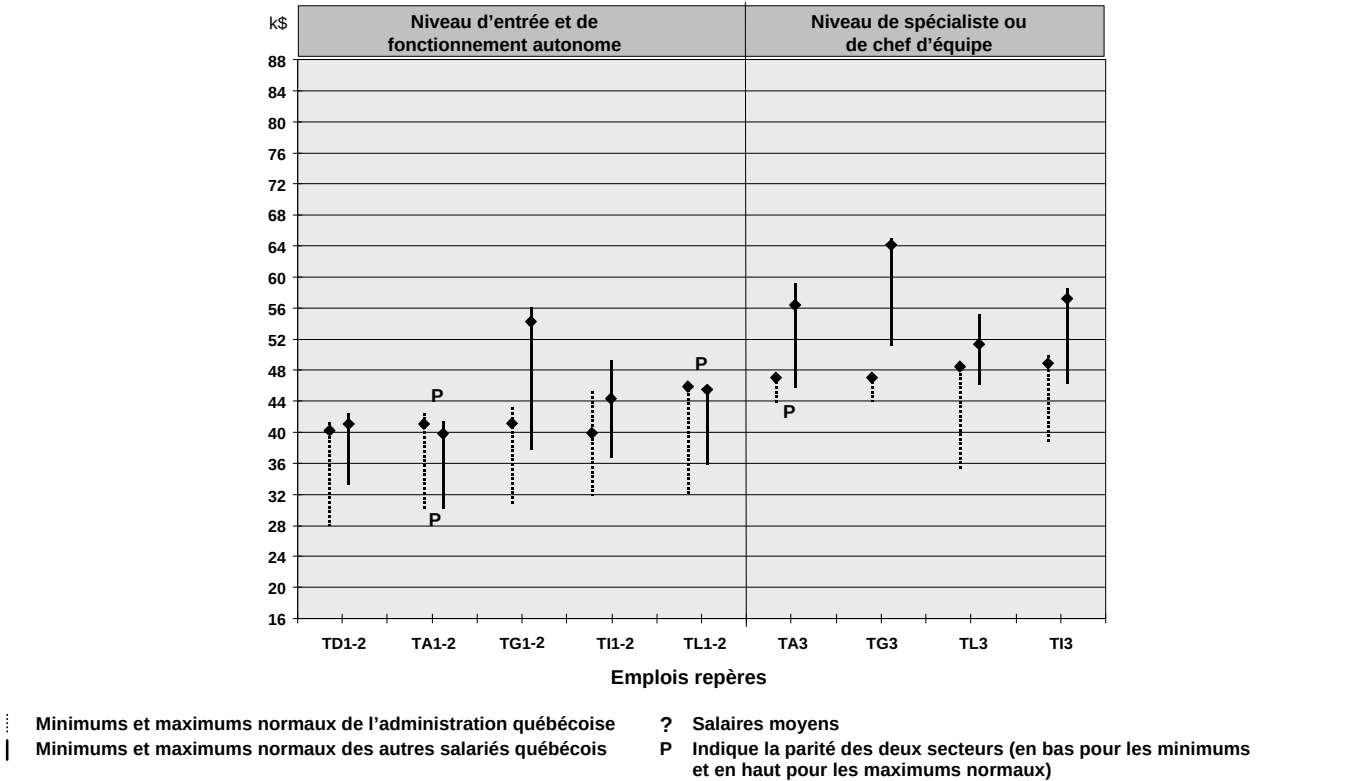
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (45 133 \$) est inférieur de 10,5 % à celui des autres techniciens québécois (49 863 \$). Un retard est aussi constaté pour le salaire (- 10,6 %). Les écarts observés en ce qui concerne le maximum normal et le salaire ne sont pas significativement différents. Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois de cette catégorie, la proportion est de 56 %.

Par ailleurs, 39 % des autres techniciens québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 56 876 \$.

Sept des neuf emplois, regroupant 71 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise pour le maximum normal. Les écarts varient de - 2,8 % à - 38,0 %. Les deux autres emplois, soit le « Technicien en arts appliqués et graphiques 1-2 » et le « Technicien de laboratoire 1-2 », sont à parité dans les deux secteurs.

Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois pour l'emploi « Technicien en génie 3 » de plus de 4 000 \$. De plus, en ce qui concerne l'emploi « Technicien en arts appliqués et graphiques 3 », le maximum normal de l'administration québécoise dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois.

Figure 1.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2004



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

Les employés de bureau

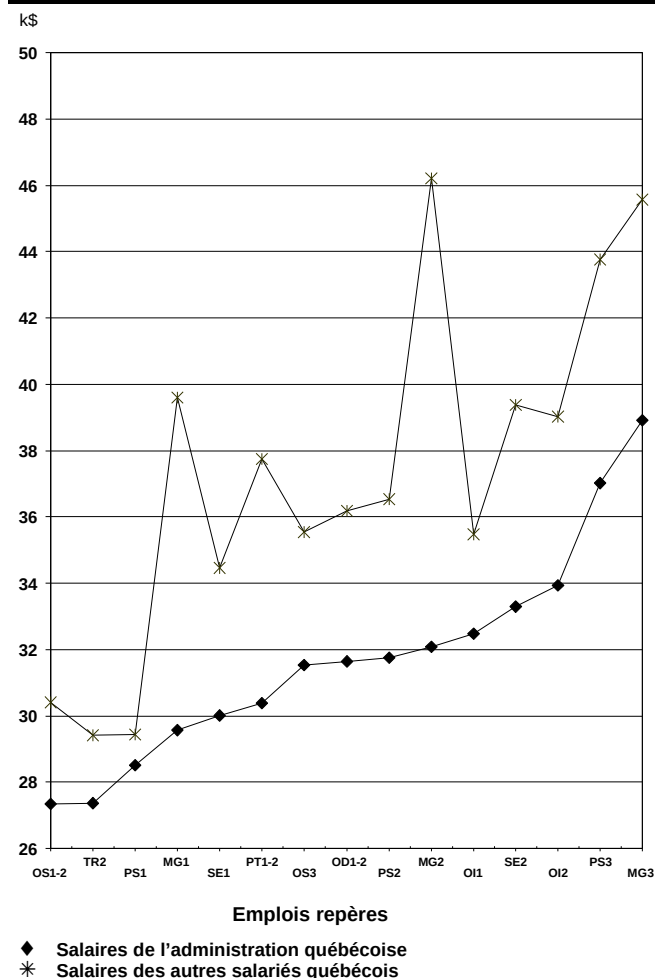
Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 16,4 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie. Les 17 emplois repères de la catégorie présentent ce statut.

Les emplois « Personnel de soutien en administration 2 », « Personnel de secrétariat 1 » et « Personnel de secrétariat 2 » ont une influence marquée sur les résultats puisqu'ils regroupent ensemble 70 % de l'effectif de la catégorie. Ils accusent des retards salariaux de 15,0 %, 14,8 % et 18,3 % respectivement.

Les trois niveaux de l'emploi « Magasinier » présentent des retards salariaux importants, avec des écarts de - 34,0 % pour le niveau 1, - 44,0 % pour le niveau 2 et - 17,1 % pour le niveau 3. Ces retards correspondent à des différences salariales de 10 041 \$, 14 127 \$ et 6 645 \$ respectivement.

Figure 1.5

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2004



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 (32 269 \$) est en retard de 19,8 % face à celui des autres salariés québécois (38 672 \$). La majorité des employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale¹, alors que la proportion chez les autres employés de bureau québécois est de 76 %.

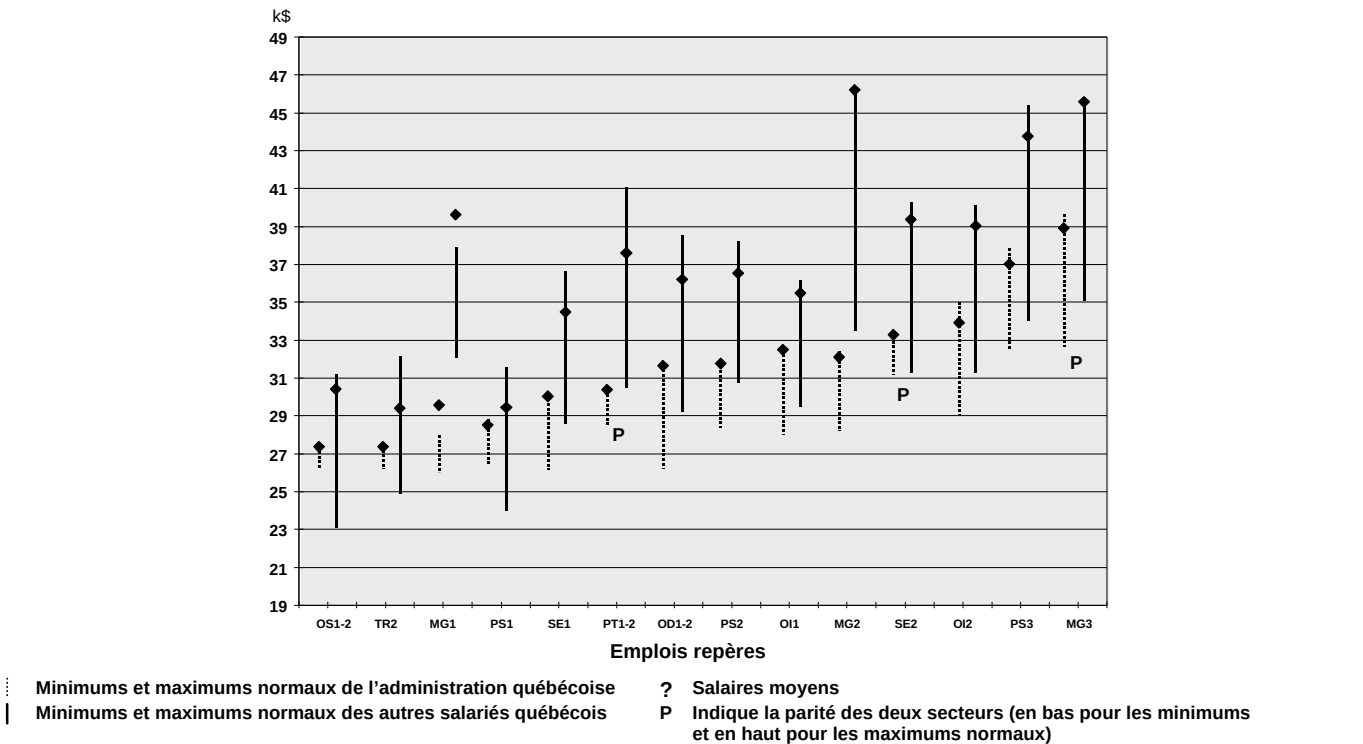
Le retard du maximum normal de l'administration québécoise est plus important que celui du salaire (16,4 %). En effet, les employés de cette catégorie occupent, dans l'administration québécoise, une position plus avancée dans leur échelle salariale (93,9 % contre 81,3 % chez les autres salariés québécois).

1. Sauf près de 32 % de l'effectif occupant l'emploi « Magasinier 1 » et 9 % des employés rattachés à l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 ».

Par ailleurs, 32 % des autres employés de bureau québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 44 319 \$.

Sur le plan du maximum normal, tous les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard vis-à-vis des autres employés de bureau québécois; les écarts varient de - 9,5 % à - 35,5 %. Les emplois « Magasinier 1 » et « Magasinier 2 » présentent, dans l'administration québécoise, un maximum normal inférieur au minimum observé chez les autres salariés québécois. Dans trois autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

Figure 1.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2004



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

Les employés de service

Les employés de service de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 3,1 % par rapport aux autres employés de service québécois.

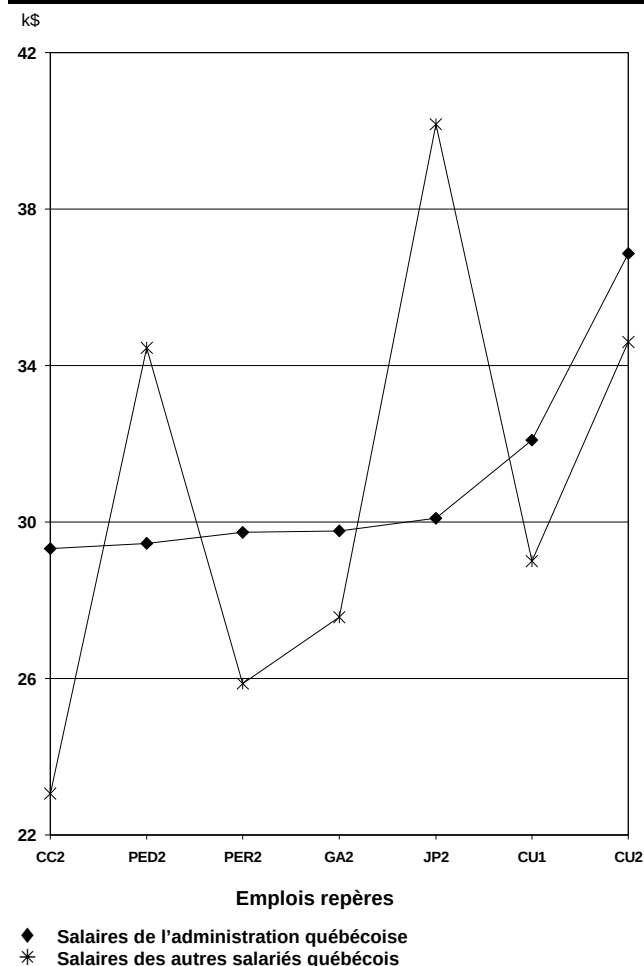
Deux emplois repères, comptant 49 % de l'effectif, montrent un retard salarial de l'administration québécoise, alors que les cinq autres, regroupant 51 % de l'effectif, présentent une avance.

Le retard de l'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 » est important (- 33,5 %); cela représente une différence salariale de 10 070 \$ en défaveur de l'administration québécoise. Cet emploi compte 16 % de l'effectif de la catégorie. L'autre emploi en retard, soit le « Préposé à l'entretien ménager - travaux lourds 2 », affiche un écart de - 17 % et compte 33 % de l'effectif de la catégorie. C'est donc le niveau élevé des écarts de ces deux emplois en retard qui explique le résultat de la catégorie.

Parmi les cinq emplois en avance, quatre affichent des écarts de 13 % ou moins. Une avance notable de l'administration québécoise (21,4 %) est toutefois observée pour l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 », représentant 22 % de l'effectif apparié dans cette catégorie.

Figure 1.7

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2004



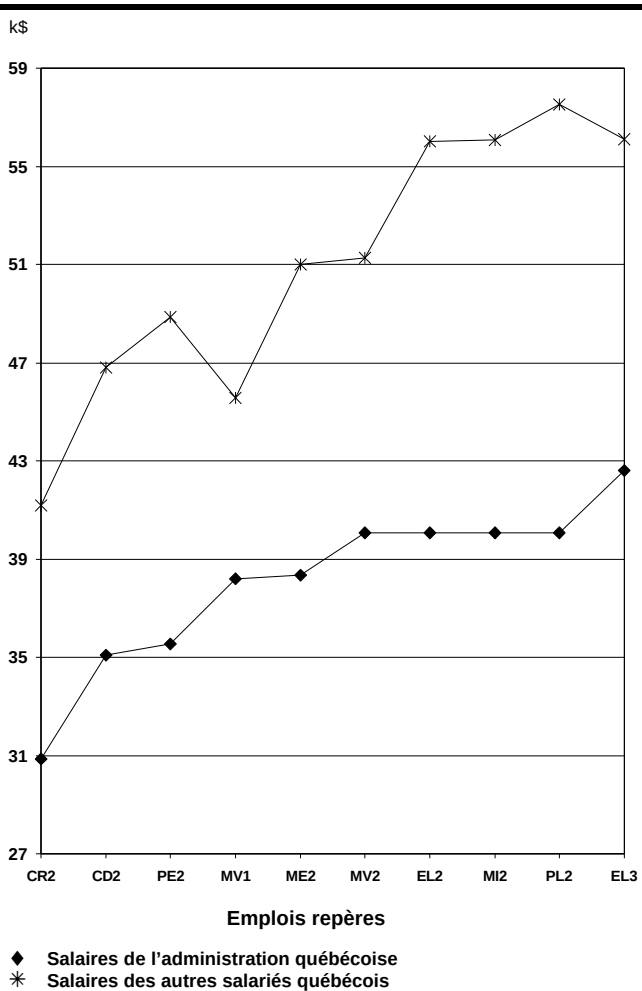
Banque de données : annexes C-1 et E-1.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 36,7 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois. Le statut de retard est constaté pour chacun des 10 emplois repères de la catégorie.

Huit emplois, regroupant 90 % de l'effectif, montrent un retard salarial de plus de 30 %. Dans l'ensemble des emplois de la catégorie, les écarts varient de - 19,3 % (« Mécanicien de véhicules motorisés 1 ») à - 43,5 % (« Plombier d'entretien 2 »). Dans ce dernier emploi, qui compte 20 % de l'effectif de la catégorie, la différence salariale se chiffre à 17 448 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.8
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2004



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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

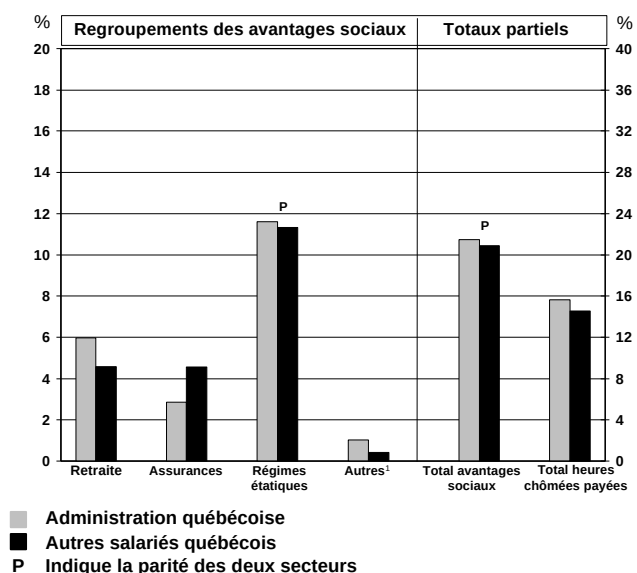
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées² exprimés en pourcentage du salaire sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois (37,13 % contre 35,45 %). Les débours liés aux avantages sociaux sont à parité dans les deux secteurs, alors que les coûts des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise, soit 15,67 % du salaire contre 14,57 %.

La similarité des coûts des avantages sociaux résulte de l'effet contraire des débours plus importants dans l'administration québécoise tant pour les régimes de retraite (5,96 % du salaire contre 4,58 %) que pour le regroupement « autres » (1,02 % du salaire contre 0,40 %), et des dépenses moindres dans ce secteur pour les régimes d'assurance (2,85 % contre 4,55 %). Cependant, au chapitre des assurances, l'administration québécoise dépense plus pour l'assurance-salaire (2,61 % contre 1,11 %), alors que les employeurs des autres salariés québécois déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des autres types d'assurance. Les débours sont par ailleurs similaires en ce qui concerne les régimes étatiques.

Quant aux heures chômées payées, l'administration québécoise débourse davantage que les employeurs des autres salariés québécois pour les congés annuels (8,09 % contre 7,46 %) et les congés de maladie utilisés (2,15 % contre 1,60 %).

Figure 1.9

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 2002 dans le cas du secteur privé et l'année 2003 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public ».

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.

2. Les heures chômées payées incluent les congés annuels fériés et mobiles, les congés de maladie utilisés ainsi que les congés parentaux et sociaux.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois

Lorsque les catégories d'emplois sont prises en compte, les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont à parité dans les deux secteurs chez les professionnels. Ils sont supérieurs dans l'administration québécoise chez les quatre autres catégories.

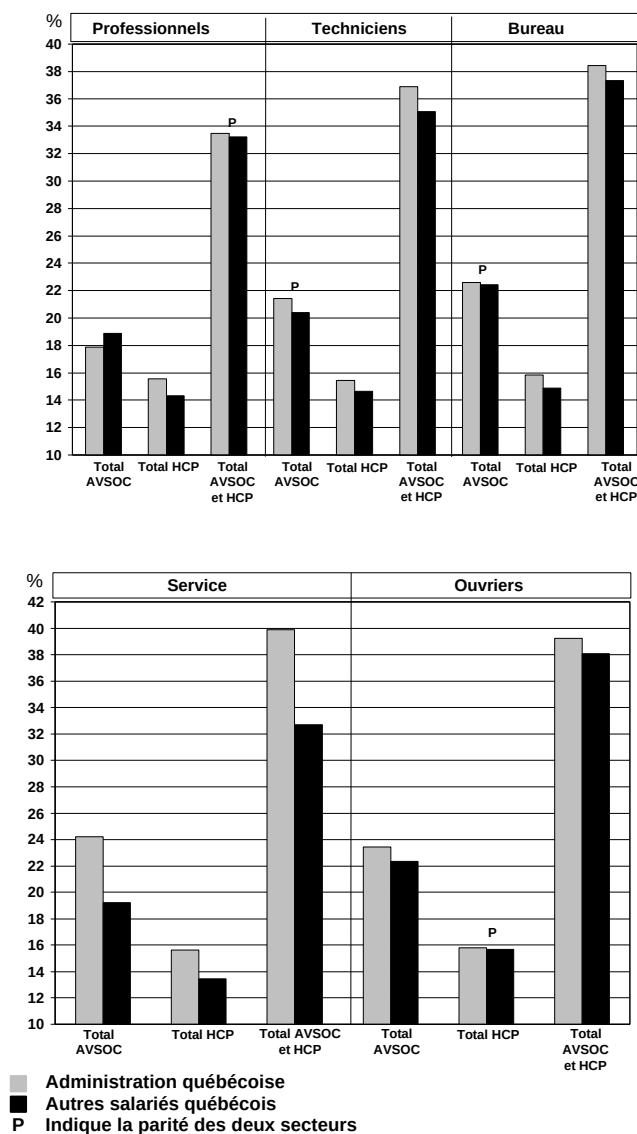
Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise pour les professionnels (17,89 % contre 18,87 %); cela s'explique par des débours moindres pour les assurances. La parité des deux secteurs est observée chez les techniciens et les employés de bureau. Les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois pour les employés de service (24,22 % contre 19,24 %) et les ouvriers (23,42 % contre 22,37 %). Chez les employés de service, les débours sont supérieurs en raison des régimes de retraite et d'assurance ainsi que du regroupement « autres ». En ce qui concerne les ouvriers, les coûts sont plus élevés en raison des régimes de retraite et étatiques, et du regroupement « autres ».

Le régime de retraite est plus coûteux dans l'administration québécoise dans toutes les catégories, à l'exception de celle des professionnels où la parité des deux secteurs est constatée. Quant au regroupement des assurances, les débours de l'administration québécoise sont inférieurs dans toutes les catégories, à l'exception de celle des employés de service où les coûts sont supérieurs. Les remboursements de congés de maladie non utilisés coûtent plus cher dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois.

Les débours pour les heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise dans quatre catégories d'emplois, alors que la parité des deux secteurs est constatée chez les ouvriers. Dans cette catégorie, les coûts moindres dans l'administration québécoise pour les congés annuels sont contrebalancés par les débours supérieurs pour les congés de maladie utilisés.

Figure 1.10

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois (en % du salaire)



AVSOC : Avantages sociaux.
HCP : Heures chômées payées.

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 2002 dans le cas du secteur privé et l'année 2003 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public ».

Banque de données : annexe B-1.

Les heures de travail

La semaine de travail des employés de l'administration québécoise comporte environ une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à environ deux semaines de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs au chapitre des heures de présence au travail³ s'établit à près d'une heure et demie par semaine.

La semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte que chez les autres salariés québécois dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est constatée. Dans les quatre autres catégories, les écarts varient d'environ une demi-heure par semaine chez les ouvriers à près de deux heures et demie chez les professionnels. Pour ces derniers, cela représente annuellement environ trois semaines et demie de travail de moins en faveur des employés de l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des ouvriers où la parité est notée, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois. La différence entre les deux secteurs varie de près de trois quarts d'heure chez les employés de service à environ deux heures et demie chez les professionnels. Chez les employés de service, le passage de la parité des deux secteurs pour les heures régulières de travail à une différence en faveur de l'administration québécoise pour les heures de présence au travail s'explique par les débours pour les heures chômées payées plus importants dans ce dernier secteur.

Tableau 1.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

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	35,8	37,2	30,2	31,6
Professionnels	35,0	37,4	29,5	31,9
Techniciens	35,1	37,4	29,7	31,8
Employés de bureau	35,1	36,3	29,5	30,7
Employés de service	38,7*	38,8*	32,7	33,4
Ouvriers	38,8	39,4	32,6*	33,0*

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-1.

3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures rémunérées.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 7,6 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 40 des 59 emplois, regroupant 67 % de l'effectif. Le retard plus faible observé pour la rémunération globale par rapport à celui noté sur le plan salarial s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 2,0 % sur celle des autres salariés québécois. Neuf des seize emplois, représentant 21 % de l'effectif, affichent ce statut. Un seul emploi montre une avance de l'administration québécoise; les six autres emplois, regroupant 72 % de l'effectif, affichent la parité. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent la diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, et ce, malgré les coûts pour les avantages sociaux moins élevés dans ce secteur.

Les techniciens de l'administration québécoise sont en retard de 3,8 % sur les autres techniciens québécois en ce qui concerne la rémunération globale. Ce statut est constaté dans six des neuf emplois repères, comptant 66 % de l'effectif. La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 13,3 % sur celle des autres salariés québécois. Treize des dix-sept emplois de la catégorie, regroupant 88 % de l'effectif, accusent un retard. Dans ces deux dernières catégories, les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'amoindrissement du retard du salaire à la rémunération globale.

Seule la catégorie des employés de service n'affiche pas de retard en ce qui a trait à la rémunération globale; on y constate la parité des deux secteurs. Le passage d'un retard salarial à la parité sur le plan de la rémunération globale s'explique par les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, soit un écart de -36 %. Les 10 emplois de la catégorie accusent un retard.

Tableau 1.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

[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	- 12,1	- 12,4	- 7,6
Professionnels	- 8,1	- 9,9	- 2,0
Techniciens	- 10,6	- 10,5	- 3,8
Employés de bureau	- 16,4	- 16,9	- 13,3
Employés de service	- 3,1	- 0,5*	1,0*
Ouvriers	- 36,7	- 36,8	- 36,0

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 1.5

Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	8	11	40	59
Professionnels	1	6	9	16
Techniciens	2	1	6	9
Employés de bureau	0	4	13	17
Employés de service	5	0	2	7
Ouvriers	0	0	10	10

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

L'ensemble des emplois repères

En 2004, les employés de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 12,3 % par rapport à ceux du secteur privé. Ce statut est constaté pour un nombre important d'emplois et de salariés, soit 45 des 58 emplois repères comparés, regroupant 82 % de l'effectif apparié. Six emplois, représentant 7 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs alors que les sept autres emplois, comptant 11 % de l'effectif, présentent une avance de l'administration québécoise.

Le retard salarial de l'administration québécoise s'observe également dans les catégories de professionnels, de techniciens, d'employés de bureau et d'ouvriers. Quant à la catégorie des employés de service, la parité des deux secteurs est notée.

Les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent près de la moitié de l'effectif (48 %) de l'administration québécoise compris dans les emplois repères. Les emplois affichant un retard sont particulièrement importants dans cette catégorie : 15 emplois sur 16, comptant la quasi-totalité de l'effectif.

Le statut de retard de l'administration québécoise est noté dans la majorité des emplois dans trois autres catégories. En effet, tous les emplois d'ouvriers, 13 emplois chez les professionnels (88 % de l'effectif) ainsi que 5 emplois de techniciens (55 % de l'effectif) témoignent du retard de l'administration québécoise.

La seule exception est dans la catégorie des employés de service, où un peu plus de la moitié de l'effectif (51 %) se trouve plutôt dans des emplois affichant une avance salariale de l'administration québécoise.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2004

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

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens.	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 12,3
Professionnels	16	- 8,0
Techniciens	15	- 9,3
Employés de bureau	48	- 17,8
Employés de service	18	- 1,3*
Ouvriers	3	- 42,8

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 2.2

Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2004

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	7	6	45	58
Professionnels	1	2	13	16
Techniciens	1	3	5	9
Employés de bureau	0	1	15	16
Employés de service	5	0	2	7
Ouvriers	0	0	10	10

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

Les professionnels

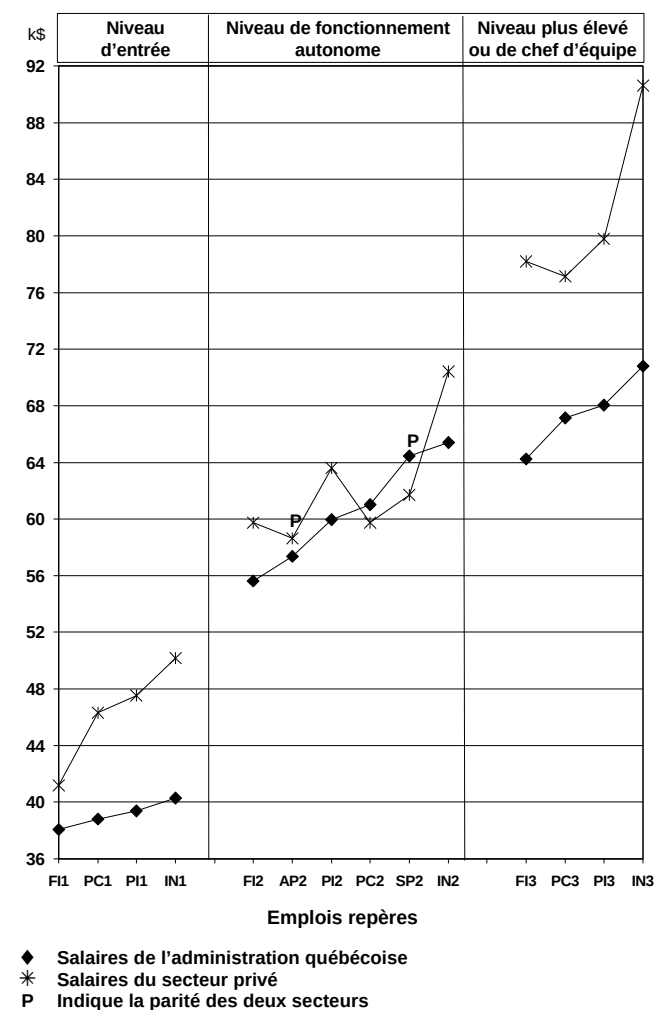
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 8 % par rapport à celui des professionnels du secteur privé. Ce statut est observé dans 13 des 16 emplois repères comparés, représentant 88 % de l'effectif de la catégorie. Un emploi présente une avance de l'administration québécoise alors que les deux autres montrent la parité des deux secteurs.

Les emplois de professionnels de l'administration québécoise appariés au niveau d'entrée (niveau 1) présentent le retard salarial le plus important face au secteur privé (- 19,6 %). Ces emplois ne représentent toutefois que 9 % de l'effectif de la catégorie. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 », regroupant 57 % de l'effectif apparié au niveau d'entrée, accuse un retard de 20,8 %; cet écart correspond à une différence salariale de 8 168 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Le retard le plus faible se trouve chez les professionnels de l'administration québécoise occupant des emplois de niveau de fonctionnement autonome (niveau 2), soit un écart salarial de - 5,1 %. Ces emplois ont un impact considérable sur les résultats de l'ensemble de la catégorie puisqu'ils regroupent 78 % de l'effectif apparié de l'administration québécoise chez les professionnels. Le niveau de fonctionnement autonome comprend le seul emploi de la catégorie pour lequel une avance de l'administration québécoise est notée. Par ailleurs, l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » a une influence certaine sur le résultat du niveau 2, puisqu'il compte à lui seul 56 % de l'effectif qui s'y trouve.

Le salaire des professionnels de niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3) de l'administration québécoise est en retard de 18,5 % sur celui de leurs homologues du secteur privé. Parmi ces emplois, qui regroupent 13 % de l'effectif de la catégorie, l'emploi « Ingénieur 3 » affiche l'écart le plus important, soit - 28 %; cela représente une différence salariale de 19 848 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2004



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

Les professionnels

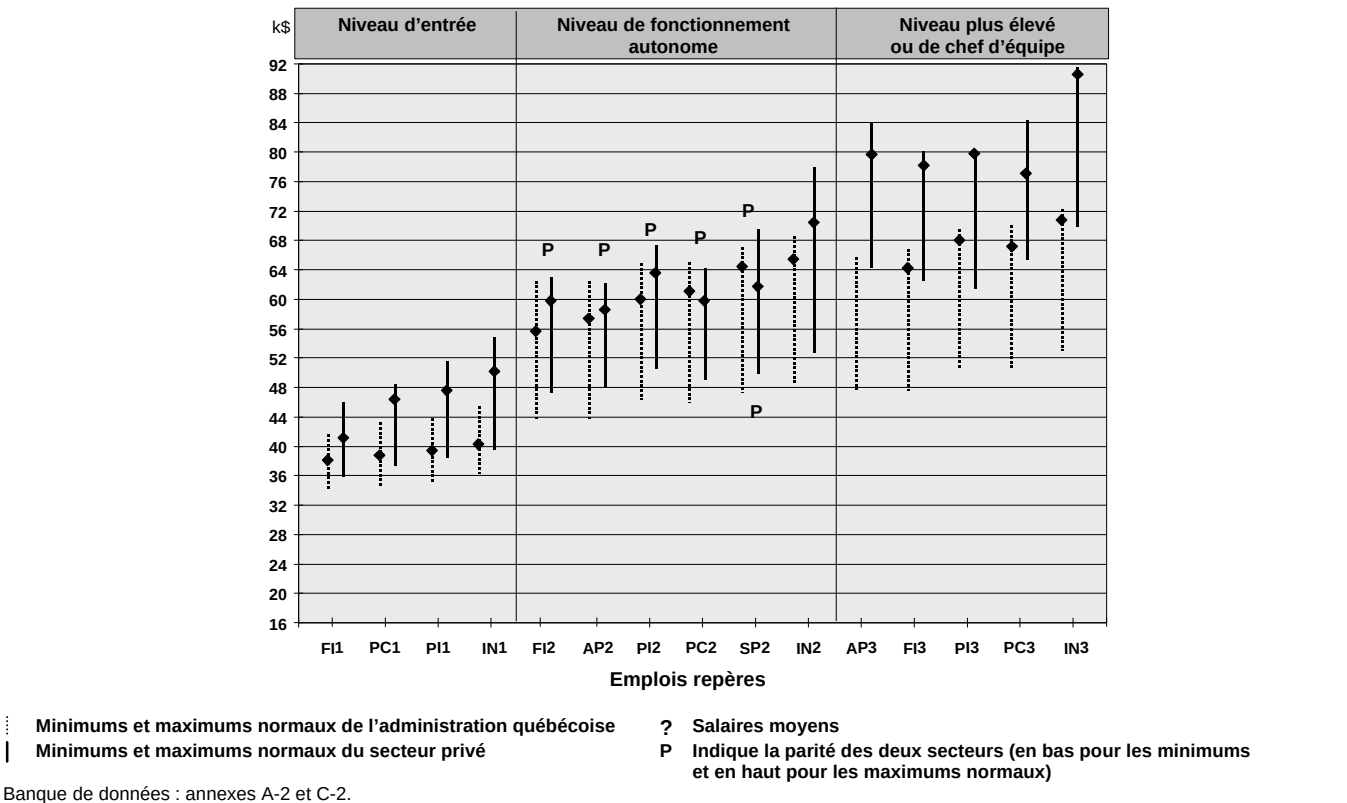
Le maximum normal des échelles salariales des professionnels de l'administration québécoise (63 622 \$) est inférieur de 6,7 % à celui des professionnels du secteur privé (67 875 \$). Un retard salarial est également constaté (- 8,0 %). Toutefois, aucune différence significative n'existe entre l'écart observé sur le plan salarial et celui concernant le maximum normal.

Dans l'administration québécoise, tous les professionnels sont couverts par une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion de ceux rémunérés selon ce mode est de 58 %. Les trois niveaux de l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien » affichent les plus faibles couvertures, soit respectivement de 13 %, 29 % et 6 %.

Par ailleurs, 72 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 77 554 \$.

Treize des dix-huit emplois professionnels, regroupant 32 % de l'effectif de la catégorie, montrent un retard du maximum normal. Les écarts varient de - 10,7 % à - 41,3 %. Les cinq autres emplois affichent la parité. Dans l'emploi « Professionnel en approvisionnement 3 », le maximum normal de l'administration québécoise dépasse 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 2004



Les techniciens

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 9,3 % sur celui des techniciens du secteur privé.

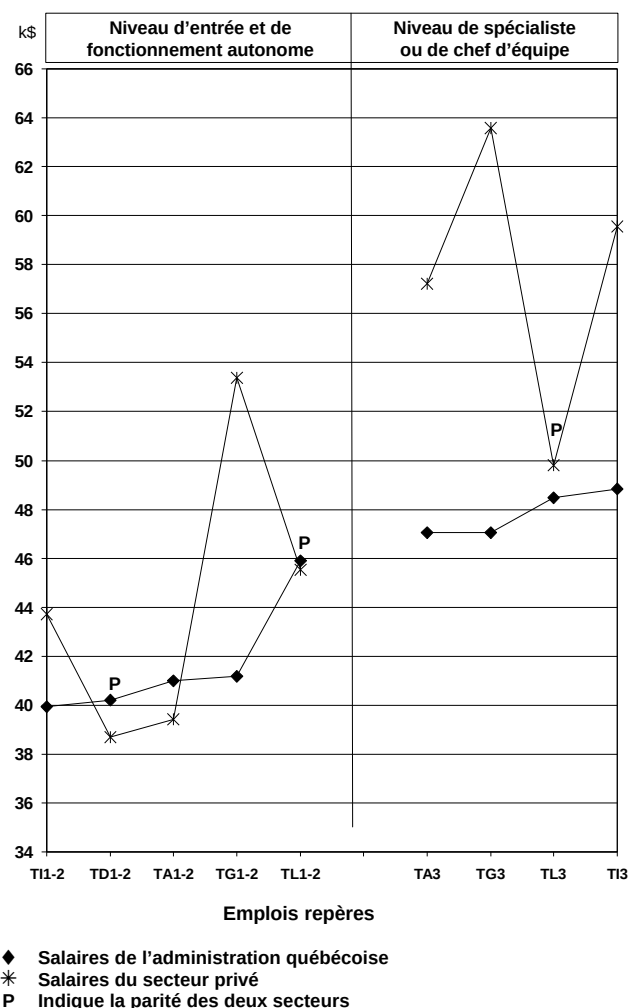
Cinq emplois repères sur neuf, comptant 55 % de l'effectif de la catégorie, présentent ce statut. Trois emplois montrent la parité des deux secteurs (42 % de l'effectif), alors que l'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des techniciens de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) de l'administration québécoise accuse un retard de 8 % par rapport à celui du secteur privé. Les emplois de ce niveau ont un impact déterminant sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 87 % de l'effectif de la catégorie. Un statut de retard est constaté pour seulement deux des cinq emplois repères du niveau, avec des écarts de - 29,6 % (« Technicien en génie 1-2 ») et - 9,5 % (« Technicien en informatique 1-2 »). Ces emplois ont un effet marqué sur le résultat de ce niveau, car ils en représentent plus de la moitié de l'effectif (55 %). Deux emplois repères, dont le « Technicien de laboratoire 1-2 » (30 % de l'effectif du niveau), affichent la parité des deux secteurs, alors que l'autre emploi montre une avance de l'administration québécoise.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 16,3 % face à leurs homologues du secteur privé. Trois des quatre emplois repères, regroupant 58 % de l'effectif du niveau 3, présentent un retard supérieur à 21 %. Le dernier emploi affiche la parité des deux secteurs.

Ce sont les techniciens en génie qui présentent les retards de l'administration québécoise les plus importants de la catégorie, avec des écarts de - 29,6 % pour le niveau 1-2 et de - 35,1 % pour le niveau 3. Ces différences salariales, au désavantage de l'administration québécoise, se chiffrent respectivement à 12 202 \$ et 16 537 \$.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2004



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

Les techniciens

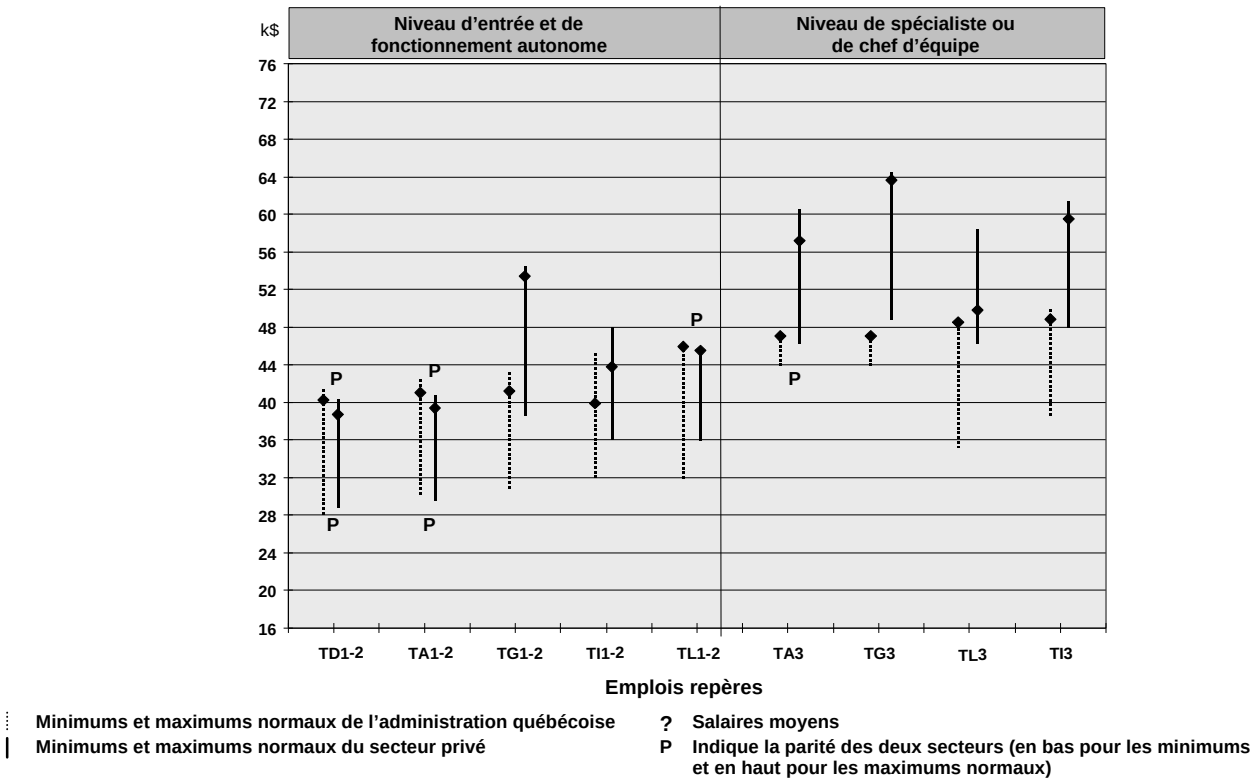
Chez les techniciens, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (45 133 \$) est en retard de 8,7 % sur celui du secteur privé (49 049 \$). Un retard salarial est aussi constaté (- 9,3 %). Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le maximum normal et le salaire.

Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale alors que, dans le secteur privé, la proportion est de 45 %. Par ailleurs, 60 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 56 877 \$.

Six des neuf emplois, regroupant 61 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 6,1 % à - 36,8 %; pour quatre de ces six emplois, le retard se chiffre à plus de 23 %. Les trois emplois restants affichent la parité des deux secteurs.

Le maximum normal de l'emploi « Technicien en génie 3 » de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. Dans l'emploi « Technicien en arts appliqués et graphiques 3 », le maximum normal de l'administration québécoise dépasse 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 2004



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

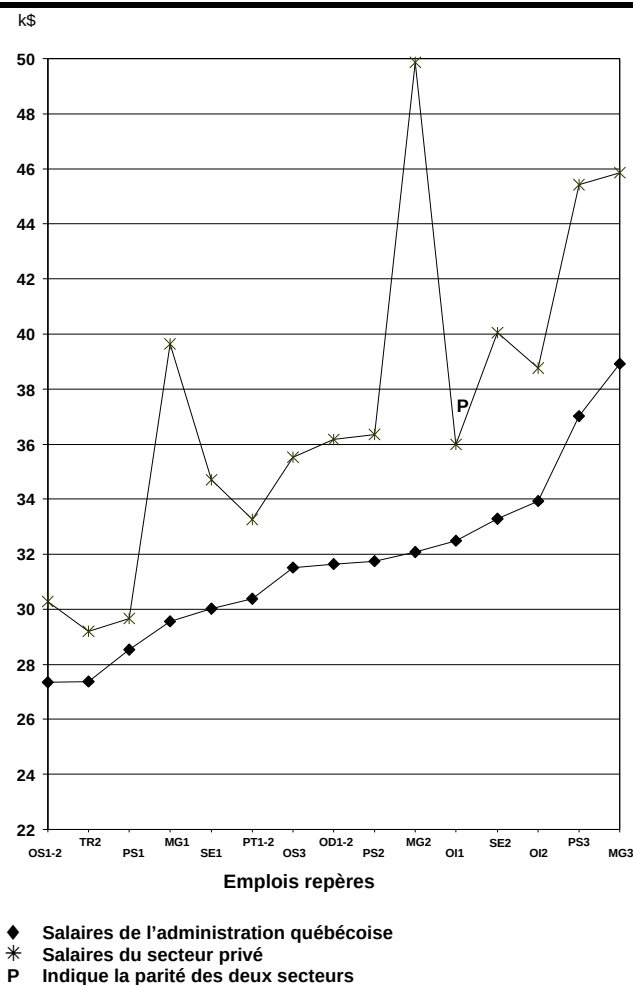
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 17,8 % par rapport au secteur privé. Le statut de retard est observé dans 15 des 16 emplois repères, regroupant la quasi-totalité de l'effectif de la catégorie. L'autre emploi affiche la parité des deux secteurs.

Les emplois « Personnel de soutien en administration 2 et 3 » et « Personnel de secrétariat 1 et 2 » ont un impact considérable sur l'écart de la catégorie puisqu'ils en représentent ensemble 80 % de l'effectif. Ils affichent des retards salariaux variant de 14,5 % à 22,7 %.

Dans les trois niveaux de l'emploi « Magasinier », le retard de l'administration québécoise est supérieur à 17,5 %. Le niveau 2 des magasiniers présente le retard le plus important de la catégorie, soit 55,4 %. Cela représente une différence salariale de 17 792 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2004



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 (32 236 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (39 414 \$). Le retard constaté est de 22,3 %. Il est plus prononcé que celui observé sur le plan salarial (- 17,8 %), en partie en raison d'une position généralement plus avancée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (94,0 % comparativement à 78,8 %). La quasi-totalité des employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale¹, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 67 %².

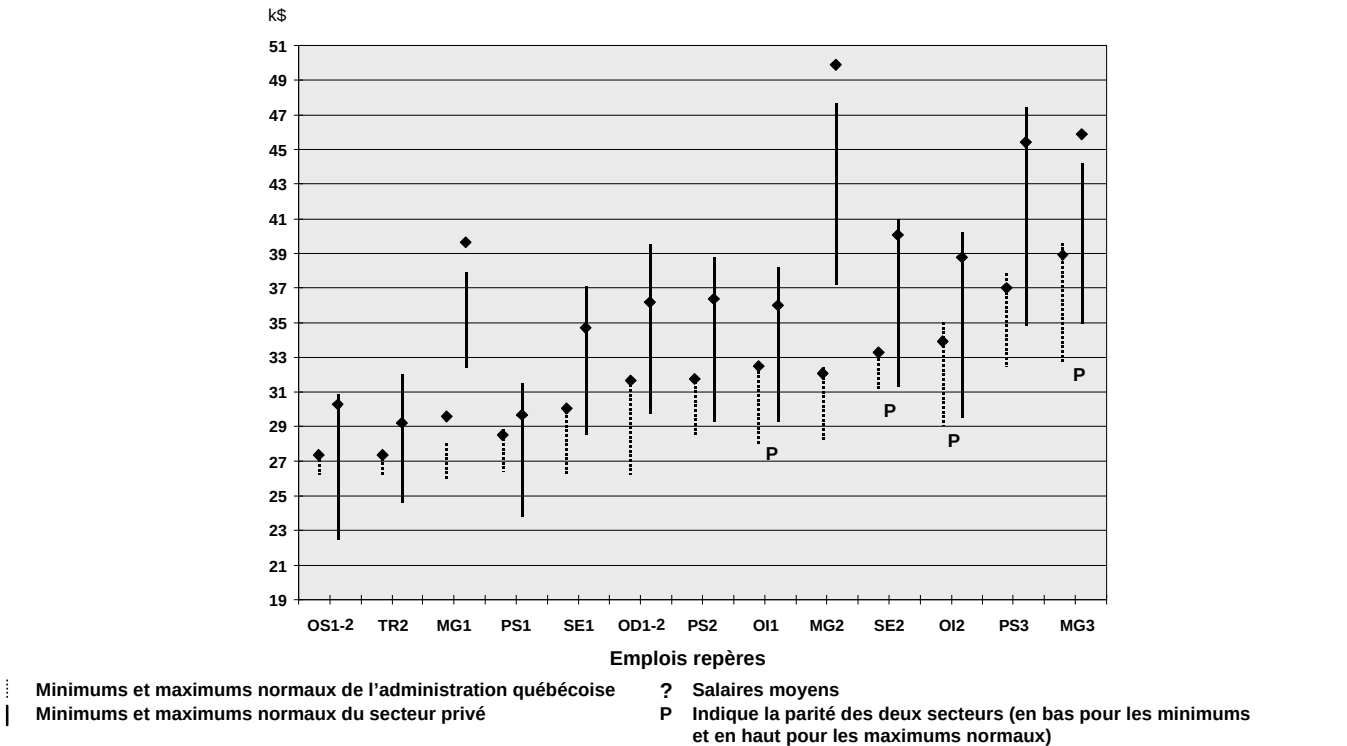
- 1. Sauf 32 % de l'effectif occupant l'emploi « Magasinier 1 » et 9 % des employés rattachés à l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 ».
- 2. Cette proportion baisse à moins de 32 % pour 4 des 15 emplois de la catégorie.

Par ailleurs, 55 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 44 323 \$.

L'analyse des statuts comparatifs montre que tous les emplois de cette catégorie ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 9,3 % à - 46,8 %.

Trois emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé. Les emplois « Opérateur de duplicateur offset 1-2 » et « Personnel de secrétariat 1 » montrent un maximum normal de l'administration québécoise supérieur de moins de 2 000 \$ au minimum du secteur privé.

Figure 2.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2004



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

Les employés de service

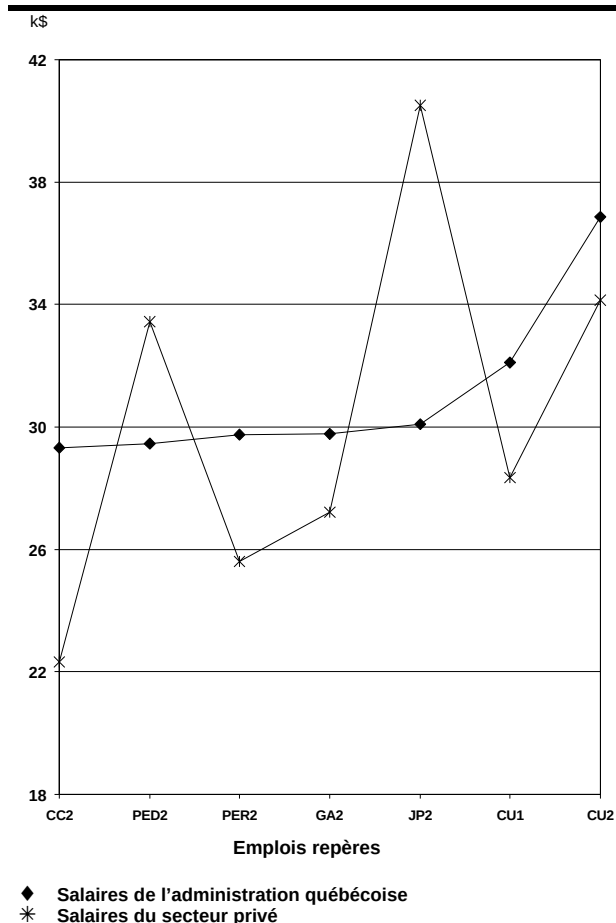
Chez les employés de service, la parité de l'administration québécoise et du secteur privé est constatée sur le plan salarial.

Cinq emplois repères sur sept, regroupant 51 % de l'effectif de la catégorie, montrent une avance salariale de l'administration québécoise. Les écarts se situent entre 7,4 % et 23,8 %. Cette dernière avance notable de l'administration québécoise est constatée pour l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 », qui regroupe 22 % de l'effectif de cette catégorie.

Les deux emplois restants, soit le « Journalier ou préposé aux terrains 2 » et le « Préposé à l'entretien ménager - travaux lourds 2 », affichent un retard salarial de l'administration québécoise. Ces emplois, comptant 49 % de l'effectif de la catégorie, présentent des écarts respectifs de - 34,6 % et - 13,5 %. Ces écarts correspondent à une différence salariale au désavantage de l'administration québécoise de 10 411 \$ et 3 984 \$ respectivement.

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

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2004



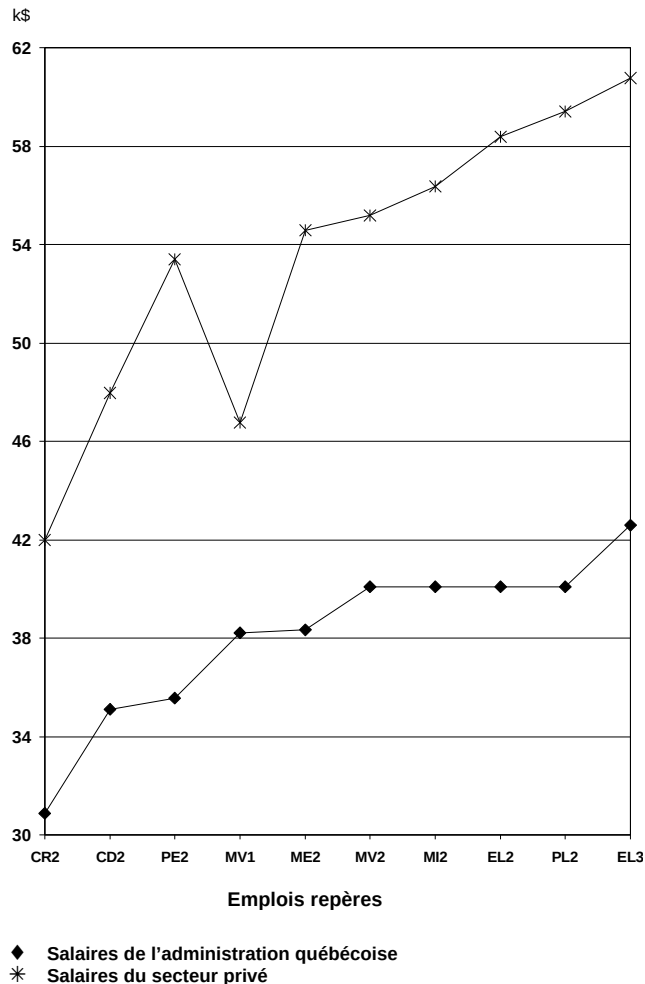
Banque de données : annexes C-2 et E-2.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l’administration québécoise affiche un retard de 42,8 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut est noté pour les 10 emplois repères de la catégorie.

Dans le cas de neuf emplois, le retard salarial est d’au moins 36 %. Trois emplois repères, regroupant 46 % de l’effectif de la catégorie, affichent des retards salariaux supérieurs à 45 %. Le retard le plus élevé est observé pour l’emploi « Peintre d’entretien 2 » (- 50,3 %); il correspond à une différence salariale de 17 864 \$.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2004



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

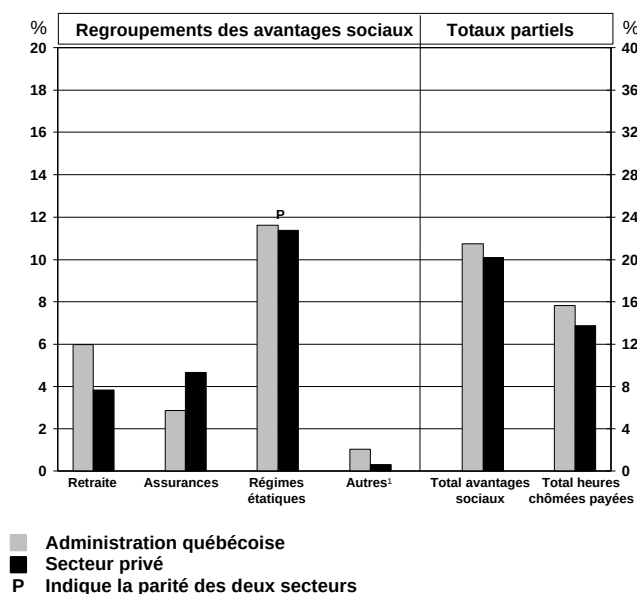
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Les débours liés aux avantages sociaux sont supérieurs dans l'administration québécoise, soit 21,46 % du salaire contre 20,18 %. Les coûts des heures chômées payées sont aussi plus élevés dans l'administration québécoise, soit 15,67 % du salaire contre 13,72 %.

L'administration québécoise dépense davantage que le secteur privé pour les régimes de retraite (5,96 % contre 3,84 %) et pour le regroupement « autres » (1,02 % contre 0,30 % - en raison notamment du remboursement des congés de maladie non utilisés). Quant aux régimes d'assurance, les débours de l'administration québécoise sont inférieurs (2,85 % contre 4,65 %). Les coûts sont moins importants dans l'administration québécoise pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire (2,61 % contre 1,07 %).

Quant aux coûts des heures chômées payées, ils sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les congés annuels et les congés de maladie utilisés, les trois autres éléments affichant la parité des deux secteurs.

Figure 2.9
Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives au secteur privé couvrent l'année 2002.

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.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois

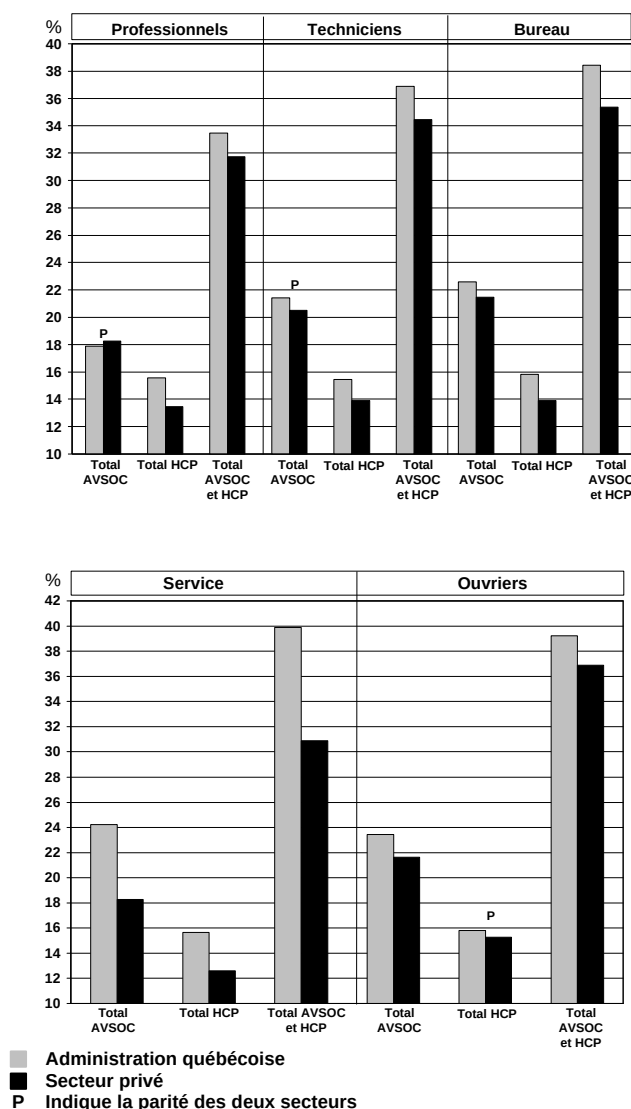
Les débours pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois.

Les coûts des avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs chez les professionnels et les techniciens. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise chez les employés de bureau (22,59 % contre 21,45 %), les employés de service (24,22 % contre 18,29 %) et les ouvriers (23,42 % contre 21,60 %). Les coûts plus importants chez les employés de bureau et les employés de service s'expliquent par des débours supérieurs pour les régimes de retraite. Quant aux ouvriers, les débours supérieurs sont attribuables aux régimes de retraite et étatiques ainsi qu'au regroupement « autres ». Les régimes d'assurance sont plus coûteux dans le secteur privé dans toutes les catégories, à l'exception de celle des employés de service. L'administration québécoise dépense davantage pour les régimes de retraite dans toutes les catégories d'emplois. Quant aux régimes étatiques, les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise chez les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, mais inférieurs chez les employés de service.

Les débours pour les heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé pour quatre catégories d'emplois; la parité des deux secteurs est constatée chez les ouvriers. Les coûts supérieurs chez les professionnels, les employés de bureau et de service s'expliquent principalement par les débours pour les congés annuels et les congés de maladie utilisés plus importants dans l'administration québécoise. Quant aux techniciens, les coûts supérieurs dans l'administration québécoise sont uniquement le fait des congés de maladie utilisés. La parité observée chez les ouvriers s'explique par des débours plus élevés dans l'administration québécoise pour les congés de maladie utilisés, contrebalancés par des coûts moindres pour les congés annuels.

Figure 2.10

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois (en % du salaire)



AVSOC : Avantages sociaux.

HCP : Heures chômées payées.

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives au secteur privé couvrent l'année 2002.

Banque de données : annexe B-2.

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine de travail comportant environ deux heures de moins que celle du secteur privé. Cette différence représente annuellement environ deux semaines et trois quarts de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est plus élevé, se situant à un peu plus de deux heures et quart par semaine. Cette situation s'explique par les débours pour les heures chômées payées plus importants dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois. L'écart le plus important entre les deux secteurs est observé chez les professionnels; ceux de l'administration québécoise ont une semaine régulière plus courte d'environ deux heures et trois quarts, ce qui équivaut sur une base annuelle à environ quatre semaines et quart de moins pour cette catégorie d'emplois. Le nombre hebdomadaire d'heures régulières de travail le plus élevé est observé chez les ouvriers.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières chez les professionnels, les employés de bureau et ceux de service. Cela s'explique par les débours pour les heures chômées payées plus importants dans l'administration québécoise.

Tableau 2.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2004

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé	Adm. québ.	Secteur privé
Ensemble des emplois repères	35,8	37,7	30,2	32,5
Professionnels	35,0	37,8	29,5	32,7
Techniciens	35,1	37,8	29,7	32,6
Employés de bureau	35,0	36,9	29,5	31,7
Employés de service	38,7	39,1	32,7	34,0
Ouvriers	38,8	39,8	32,6	33,7

Banque de données : annexe C-2.

La rémunération globale

En 2004, la rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 3,5 % par rapport à celle du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 32 des 57 emplois, comptant 59 % de l'effectif. La diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable au nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé. Ce statut est observé dans 3 des 16 emplois repères, représentant 24 % de l'effectif. Quatre emplois (55 % de l'effectif) sont en avance et neuf (21 % de l'effectif) affichent un retard. Chez les techniciens, la parité des deux secteurs est aussi constatée sur le plan de la rémunération globale. Cependant, un seul des neuf emplois repères de la catégorie affiche ce statut. Trois emplois, regroupant 34 % de l'effectif, présentent une avance alors que les cinq autres emplois, comptant 55 % de l'effectif, sont en retard. Pour ces deux catégories, la parité résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent.

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard de 9,1 % sur le plan de la rémunération globale. Au total, 8 emplois repères sur 15, comptant 86 % de l'effectif, présentent ce statut.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est en avance de 6,6 % par rapport à celle du secteur privé. Cinq des sept emplois repères, représentant 51 % de l'effectif, affichent ce statut. Un emploi est en retard alors qu'un autre montre la parité des deux secteurs.

Dans ces quatre catégories, 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 retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est noté chez les ouvriers, soit un écart de - 38,6 %. Neuf des dix emplois repères, regroupant 96 % de l'effectif, affichent ce statut.

Tableau 2.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2004

[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	- 12,3	- 11,4	- 3,5
Professionnels	- 8,0	- 9,0	1,3*
Techniciens	- 9,3	- 8,1	1,4*
Employés de bureau	- 17,8	- 16,8	- 9,1
Employés de service	- 1,3*	2,6*	6,6
Ouvriers	- 42,8	- 41,8	- 38,6

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 2.5

Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2004

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	13	12	32	57
Professionnels	4	3	9	16
Techniciens	3	1	5	9
Employés de bureau	1	6	8	15
Employés de service	5	1	1	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 12,7 % sur le secteur « autre public »¹ sur le plan salarial pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 51 des 58 emplois comparés, regroupant 83 % de l'effectif. Toutes les catégories témoignent du retard salarial de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 8,4 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Ce statut est constaté dans 15 des 16 emplois repères, représentant 93 % de l'effectif de cette catégorie; cinq de ces emplois ont un retard supérieur à 24 %. L'emploi restant montre la parité des deux secteurs.

La catégorie « Techniciens » présente un retard salarial de l'administration québécoise vis-à-vis du secteur « autre public » (- 13,8 %). Ce statut est noté pour sept des neuf emplois repères, comptant 74 % de l'effectif de la catégorie. L'emploi « Technicien en informatique 1-2 » affiche un retard salarial de 18,9 %. Cet emploi exerce une influence certaine sur le résultat de la catégorie puisqu'il regroupe à lui seul 31 % de l'effectif. L'emploi « Technicien en génie 1-2 », représentant 17 % de l'effectif, présente le retard de l'administration québécoise le plus important de la catégorie (- 40,7 %).

Chez les employés de bureau, et dans 15 des 16 emplois de la catégorie, l'administration québécoise est en retard sur le plan salarial face au secteur « autre public ». L'écart est de - 13,7 % en ce qui concerne l'ensemble de la catégorie, alors que les écarts varient de - 4,2 % à - 33,5 % selon l'emploi comparé; huit emplois affichent un retard supérieur à 14 %. Un emploi de la catégorie montre la parité des deux secteurs (« Personnel de soutien en administration 1 »).

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 14,7 % par rapport à leurs homologues du secteur « autre public ». Ce statut est observé dans quatre des sept emplois repères, regroupant 64 % de l'effectif. Parmi ceux-ci, l'emploi « Préposé à l'entretien ménager - travaux lourds 2 », comptant 33 % de l'effectif de la catégorie, présente un retard de 24 %. Il a donc une influence notable sur le résultat de la catégorie. Les trois autres emplois de la catégorie montrent la parité des deux secteurs.

L'administration québécoise accuse également un retard salarial face au secteur « autre public » chez les ouvriers (- 17,9 %). Les 10 emplois repères présentent ce statut; les écarts se situent entre - 13,1 % (« Plombier d'entretien 2 ») et - 33,2 % (« Conducteur de véhicules légers 2 »).

Tableau 3.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004
[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	- 12,7	1	6	51	58
Professionnels	- 8,4	0	1	15	16
Techniciens	- 13,8	1	1	7	9
Employés de bureau	- 13,7	0	1	15	16
Employés de service	- 14,7	0	3	4	7
Ouvriers	- 17,9	0	0	10	10

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 10,4 %, 25,6 %, 30,4 % et 33,5 % des employés du secteur « autre public ».

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales des trois catégories d'emplois considérées montre un retard de l'administration québécoise face au secteur « autre public ». L'administration québécoise affiche également un retard sur le plan salarial dans les trois catégories.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est inférieur (- 8,1 %) à celui du secteur « autre public ». Seize des dix-huit emplois professionnels, regroupant 93 % de l'effectif, montrent un statut de retard. Les écarts varient de - 3,8 % à - 35,0 %. L'emploi « Professionnel en approvisionnement 2 » est à parité dans les deux secteurs, tandis que l'emploi « Professionnel en communication 2 » présente une avance de l'administration québécoise. La situation comparative des professionnels de l'administration québécoise ne présente aucune différence statistiquement significative sur le plan du maximum normal et du salaire (- 8,4 %).

Les techniciens et les employés de bureau présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise (écarts respectifs de - 14,7 % et

- 17,1 %). Tous les emplois affichent un retard de l'administration québécoise.

La situation comparative des techniciens de l'administration québécoise ne présente aucune différence statistiquement significative sur le plan du maximum normal et du salaire (- 13,8 %). Toutefois, la situation comparative des employés de bureau de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal, en raison de leur position plus élevée dans l'échelle.

Au total, 41 des 43 emplois, comptant 99 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Cinq emplois ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Douze autres emplois, dont six proviennent de la catégorie « Professionnels », affichent un maximum normal de l'administration québécoise supérieur au minimum du secteur « autre public » de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004

	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	98,1	63 622	68 755	- 8,1	72,4*	70,0*
Techniciens	100,0	94,2	45 133	51 752	- 14,7	82,7	75,6
Employés de bureau	98,6	90,9	32 270	37 800	- 17,1	93,9	83,1

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes A-3 et C-3.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

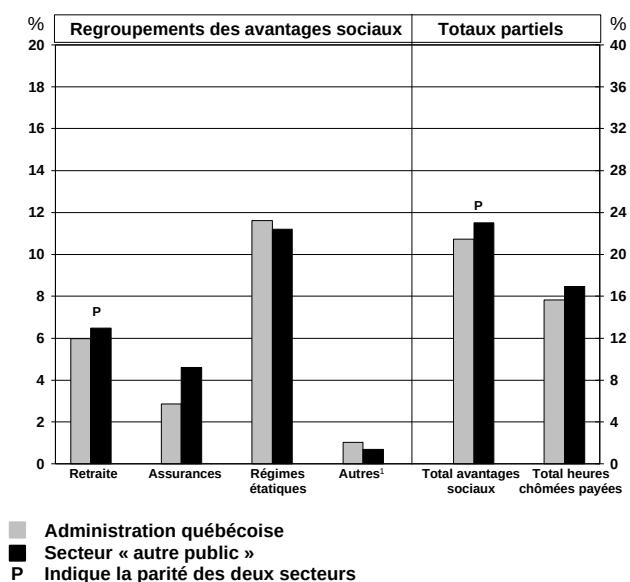
Les débours pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », soit 37,13 % du salaire contre 39,91 %. Cet écart s'explique surtout par le coût des heures chômées payées moins élevé dans l'administration québécoise (15,67 % contre 16,92 %), le coût des avantages sociaux étant à parité dans les deux secteurs.

La similarité des coûts reliés aux avantages sociaux s'explique en partie par des dépenses moindres dans l'administration québécoise pour les régimes d'assurance (2,85 % contre 4,61 %). Les débours encourus par l'administration québécoise sont moins élevés pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire. Toutefois, l'administration québécoise dépense davantage pour les régimes étatiques (11,60 % contre 11,19 %) et pour le regroupement « autres » (1,02 % contre 0,69 %).

Sur le plan des heures chômées payées, les débours de l'administration québécoise sont moins importants que ceux du secteur « autre public ». Des coûts moindres sont constatés pour trois éléments (congrés fériés et mobiles, congrés de maladie utilisés et congrés sociaux), tandis que les coûts pour les congrés annuels et les congrés parentaux sont similaires dans les deux secteurs.

Figure 3.1

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives au secteur « autre public » couvrent l'année 2003.

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.

Les heures de travail

Les heures régulières de travail dans l'administration québécoise et le secteur « autre public » sont similaires pour l'ensemble des emplois repères. Quant aux heures de présence au travail, elles sont plus nombreuses dans l'administration québécoise. Le passage de la parité des deux secteurs pour les heures régulières de travail à un nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées dans ce secteur.

Les professionnels et les techniciens de l'administration québécoise ont des semaines régulières de travail moins longues que leurs homologues du secteur « autre public »; les écarts sont respectivement d'environ une heure et quart et de près d'une demi-heure. La semaine régulière de travail des employés de bureau est à parité dans les deux secteurs. Pour leur part, les employés de service et les ouvriers de l'administration québécoise ont des semaines régulières de travail plus longues que leurs homologues du secteur « autre public ». Dans le cas des employés de service, l'écart s'établit à près d'une heure; cela représente annuellement près d'une semaine et quart de travail de plus pour les employés de l'administration québécoise.

Dans quatre des cinq catégories, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public ». L'écart le plus important entre les deux secteurs se trouve dans la catégorie des employés de service, avec environ une heure et demie de présence au travail de plus dans l'administration québécoise. Quant aux professionnels, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise; l'écart s'établit à environ trois quarts d'heure.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour les heures régulières que pour les heures de présence au travail. Chez les employés de service et les professionnels, cela s'explique par les débours pour

les heures chômées payées moins importants dans l'administration québécoise. En ce qui concerne les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, la présence de l'horaire d'été dans le secteur « autre public » s'ajoute à cette explication.

Tableau 3.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004

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	35,8*	36,0*	30,2	29,7
Professionnels	35,0	36,2	29,5	30,2
Techniciens	35,1	35,5	29,7	29,4
Employés de bureau	35,1*	35,3*	29,5	29,0
Employés de service	38,7	37,8	32,7	31,1
Ouvriers	38,8	38,4	32,6	31,6

* 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 16 % sur celle du secteur « autre public » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 56 des 58 emplois repères, regroupant 96 % de l'effectif, présentent ce statut. L'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les débours pour les avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise pour la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard est de 9 %. Ce statut est observé dans l'ensemble des emplois repères de la catégorie.

Chez les techniciens, la rémunération globale de l'administration québécoise accuse un retard de 15,9 % par rapport à celle du secteur « autre public ». Ce statut est constaté chez huit des neuf emplois repères, comptant 74 % de l'effectif. L'autre emploi affiche la parité des deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 17,8 %. Quinze emplois repères sur seize, regroupant la presque totalité de l'effectif, affichent ce statut. L'autre emploi montre la parité des deux secteurs. Le retard plus important sur le plan de la rémunération globale que pour le salaire s'explique par les débours moins élevés pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les employés de service et les ouvriers, la rémunération globale dans l'administration québécoise est en retard, respectivement de 22,0 % et de 23,2 %. Tous les emplois repères de ces catégories présentent ce statut. L'accentuation du retard, du salaire à la rémunération globale, est due aux heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Tableau 3.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004

[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	- 12,7	- 14,7	- 16,0
Professionnels	- 8,4	- 11,5	- 9,0
Techniciens	- 13,8	- 14,4	- 15,9
Employés de bureau	- 13,7	- 15,9	- 17,8
Employés de service	- 14,7	- 16,0	- 22,0
Ouvriers	- 17,9	- 19,0	- 23,2

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 11,4 % par rapport à l'administration municipale². Ce statut est observé pour 46 des 51 emplois repères comparés, représentant 87 % de l'effectif. Quatre emplois, comptant 12 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise alors qu'un seul affiche la parité des deux secteurs. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard de 10,4 % face à leurs homologues de l'administration municipale. Quatorze des quinze emplois repères de la catégorie, regroupant 93 % de l'effectif, sont en retard; les écarts se situent entre - 4,1 % (« Ingénieur 2 ») et - 37,3 % (« Professionnel en gestion financière 1 »). L'autre emploi de la catégorie montre la parité des deux secteurs.

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 6,3 % face à l'administration municipale. Ce statut est constaté pour cinq des huit emplois repères comparés, regroupant 61 % de l'effectif. Les trois autres emplois de la catégorie présentent une avance de l'administration québécoise. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des emplois « Technicien en informatique 1-2 » et « Technicien en génie 1-2 », représentant, ensemble, la moitié de l'effectif de la catégorie; les écarts respectifs sont de - 13,2 % et - 18,4 %.

L'administration québécoise est en retard de 12,1 % dans la catégorie des employés de bureau. Treize des quatorze emplois repères, comptant 89 % de l'effectif, affichent ce statut; cinq d'entre eux montrent des retards de plus de 26 %. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de plus de 9 % des emplois « Personnel de secrétariat 1 et 2 » et « Personnel de soutien en administration 2 et 3 » qui totalisent, ensemble, 80 % de l'effectif de la catégorie.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 19,1 % par rapport à leurs homologues de l'administration municipale. Tous les emplois repères comparés dans cette catégorie présentent ce statut; les écarts varient de - 6,7 % (« Préposé à l'entretien ménager - travaux légers 2 ») à - 23,0 % (« Journalier ou préposé aux terrains 2 »).

Quant à la catégorie des ouvriers, un retard de l'administration québécoise de 14,7 % est observé; ce statut est noté pour les 10 emplois repères analysés. Les retards salariaux se situent entre 11,0 % (« Mécanicien de véhicules motorisés 1 ») et 26,8 % (« Conducteur de véhicules légers 2 »).

Tableau 3.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2004
[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	- 11,4	4	1	46	51
Professionnels	- 10,4	0	1	14	15
Techniciens	- 6,3	3	0	5	8
Employés de bureau	- 12,1	1	0	13	14
Employés de service	- 19,1	0	0	4	4
Ouvriers	- 14,7	0	0	10	10

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

2. Municipalités de 25 000 habitants et plus.

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est en retard sur celui de l'administration municipale dans les trois catégories d'emplois analysées. Sur le plan salarial, l'administration québécoise est également en retard sur l'administration municipale dans les trois catégories.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise montre un retard de 9,6 % face à celui de l'administration municipale. La situation de l'administration québécoise est moins bonne lors de la comparaison des salaires (- 10,4 %) que lors de celle du maximum normal parce que les professionnels de ce secteur occupent une position moins élevée dans leur échelle salariale que leurs homologues de l'administration municipale. Quinze des seize emplois de cette catégorie, regroupant 99 % de l'effectif, montrent un retard, alors que l'autre emploi est en avance.

Chez les techniciens et les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui de l'administration municipale respectivement de 7,7 % et de 18,0 %. La même situa-

tion est observée sur le plan salarial, avec des écarts de - 6,3 % pour les techniciens et de - 12,1 % pour les employés de bureau. La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan salarial que sur celui du maximum normal en raison de la position plus élevée dans leur échelle salariale des employés de ce secteur. Le retard de l'administration québécoise est noté chez 7 des 8 emplois de techniciens, représentant 89 % de l'effectif, alors que les 14 emplois de la catégorie « Employés de bureau » affichent ce statut.

Au total, 36 des 38 emplois comparables, regroupant 98 % de l'effectif, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour trois emplois, dont deux de la catégorie « Professionnels », le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. Dans quatre autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est supérieur au minimum de l'administration municipale de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2004

	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	97,5	63 687	69 796	- 9,6	72,6	82,4
Techniciens	100,0	89,6	44 909	48 348	- 7,7	81,9	76,4
Employés de bureau	98,6	88,9	32 250	38 039	- 18,0	93,9	79,7

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

Banque de données : annexes A-4 et C-4.

Les salaires

Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 19 % sur celui des salariés du secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et pour 53 des 56 emplois repères comparés, représentant 96 % de l'effectif total apparié. Les trois autres emplois affichent la parité des deux secteurs.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 13,1 % par rapport à celui des professionnels du secteur « entreprises publiques ». Les 15 emplois repères de cette catégorie présentent ce statut. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » a un fort impact sur le résultat, avec un écart de - 11 %, puisqu'il regroupe 44 % de l'effectif de la catégorie.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 23,3 %. Huit des neuf emplois repères affichent ce statut. L'emploi « Technicien en informatique 1-2 », représentant 31 % de l'effectif, montre un écart salarial de - 24 %. Quatre emplois présentent des retards d'au moins 24 %. La parité des deux secteurs est observée pour un seul emploi, comptant 10 % de l'effectif de la catégorie.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 18,5 % par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est noté pour les 15 emplois repères de la catégorie; les écarts salariaux varient de - 1,0 % à - 48,7 %. Huit emplois affichent des retards supérieurs à celui observé dans la catégorie.

La catégorie des employés de service présente également un retard de l'administration québécoise (- 23,5 %). Ce statut est observé chez cinq des sept emplois, représentant 86 % de l'effectif apparié. Deux emplois sont à parité dans les deux secteurs étudiés.

Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 27,3 %. Tous les emplois repères accusent un retard, qui se situe entre 16,3 % et 37,3 %. Des retards de plus de 25 % sont notés dans

six emplois, comptant 72 % de l'effectif de la catégorie.

Tableau 3.7
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004
[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	- 19,0	0	3	53	56
Professionnels	- 13,1	0	0	15	15
Techniciens	- 23,3	0	1	8	9
Employés de bureau	- 18,5	0	0	15	15
Employés de service	- 23,5	0	2	5	7
Ouvriers	- 27,3	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur « entreprises publiques » dans les trois catégories d'emplois considérées. Le même constat s'applique pour la comparaison salariale.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise affiche un retard de 9,7 % sur le plan du maximum normal face au secteur « entreprises publiques ». Les 18 emplois repères montrent ce statut, les écarts variant de - 3,8 % à - 25,3 %. La position moins élevée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (72,6 % comparativement à 83,9 %) explique le retard plus important noté pour le salaire (- 13,1 %) que pour le maximum normal.

Chez les techniciens et les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui observé dans le secteur « entreprises publiques », avec des écarts respectifs de - 23,1 % et de - 18,7 %. Huit des neuf emplois de techniciens, regroupant la presque totalité de l'effectif de cette catégorie, montrent un retard de l'administration québécoise. L'autre emploi est à parité dans les deux secteurs.

En ce qui concerne les employés de bureau, 14 des 15 emplois, comptant 99 % de l'effectif de la catégorie, affichent un statut de retard. L'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise. Sur le plan salarial, les retards sont de 23,3 % et de 18,5 % dans ces deux catégories d'emplois. Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal et le salaire.

Au total, 40 des 42 emplois, comptant 99 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Sept emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques », tandis que huit autres emplois, dont cinq de la catégorie « Employés de bureau », affichent un maximum normal dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur « entreprises publiques ».

Tableau 3.8

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004

	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	94,9	63 622	69 774	- 9,7	72,6	83,9
Techniciens	100,0	91,8	45 133	55 573	- 23,1	82,7*	83,1*
Employés de bureau	98,6	87,3	32 256	38 295	- 18,7	93,9*	92,2*

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 les heures chômées payées

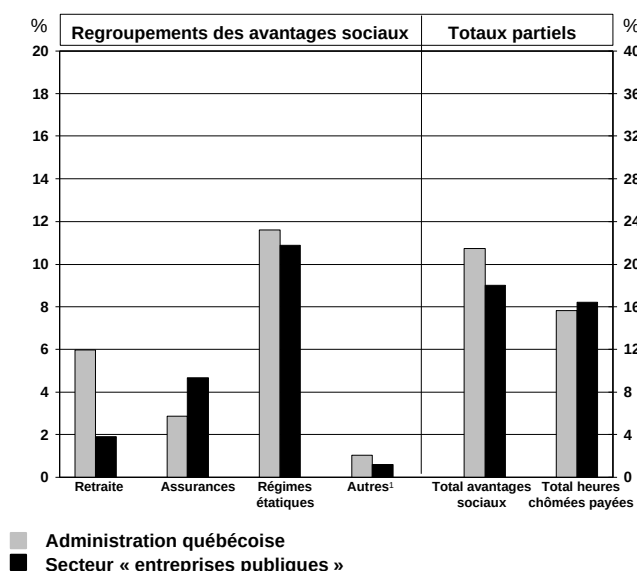
Les débours pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques ». Ce résultat s'explique par des débours plus élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (21,46 % contre 18,04 %).

L'administration québécoise dépense plus pour les avantages sociaux. En effet, les coûts sont supérieurs pour le régime de retraite (5,96 % contre 1,90 %), les régimes étatiques (11,60 % contre 10,88 %) et le regroupement « autres » (1,02 % contre 0,59 %). Les débours de l'administration québécoise sont toutefois moindres pour tous les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle ses débours sont plus importants (2,61 % contre 1,92 %).

En ce qui concerne les heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que le secteur « entreprises publiques », soit 15,67 % du salaire contre 16,42 %. Cette situation est attribuable à un seul élément, soit les congés sociaux pour lesquels l'administration québécoise a des débours moindres (0,42 % contre 0,71 %). Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les autres types de congés.

Figure 3.2

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives au secteur « entreprises publiques » couvrent l'année 2003.

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.

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. La parité des deux secteurs est également observée pour les heures de présence au travail.

Deux des cinq catégories d'emplois sont à parité en ce qui a trait aux heures régulières, soit les techniciens et les employés de bureau. L'écart le plus important entre les deux secteurs est noté chez les employés de service, soit environ une heure et quart de travail de plus par semaine dans l'administration québécoise. Chez les professionnels, l'administration québécoise a environ un quart d'heure par semaine de moins que le secteur « entreprises publiques », au chapitre des heures régulières, alors que chez les ouvriers, l'écart est d'environ une demi-heure de moins en faveur de l'administration québécoise.

Quant aux heures de présence au travail, la parité des deux secteurs est observée chez les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers. Chez les techniciens et les employés de service, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques ». L'écart au chapitre des heures de présence au travail est d'un peu plus d'une demi-heure pour les techniciens et d'un peu plus d'une heure et demie pour les employés de service.

Chez les professionnels et les ouvriers, les débours relatifs aux heures chômées payées moins importants dans l'administration québécoise expliquent que la situation comparative de l'administration québécoise soit meilleure pour les heures régulières que pour les heures de présence au travail. Chez les techniciens, cela est dû à l'effet combiné des débours pour les heures chômées payées moins importants dans l'administration québécoise et de la présence de l'horaire d'été dans le secteur « entreprises publiques ».

Tableau 3.9

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	« Entreprises publiques »	Adm. québ.	« Entreprises publiques »
Ensemble des emplois repères	35,8*	35,6*	30,2*	29,8*
Professionnels	35,0	35,3	29,5*	29,6*
Techniciens	35,1*	34,8*	29,7	29,1
Employés de bureau	35,1*	35,1*	29,5*	29,4*
Employés de service	38,7	37,4	32,7	31,1
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 17,8 % pour l'ensemble des emplois repères sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 51 des 56 emplois repères, regroupant 97 % de l'effectif, affichent ce statut. Quatre emplois montrent la parité et un seul, comptant moins de 1 % de l'effectif, est en avance.

Toutes les catégories d'emplois de l'administration québécoise accusent un retard par rapport au secteur « entreprises publiques » sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, l'écart est de - 9,6 %. Quatorze des quinze emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif, présentent ce statut. Un seul emploi est à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise atteint 22,4 %. Sept des neuf emplois repères, représentant 89 % de l'effectif, affichent ce statut. Un emploi, comptant moins de 1 % de l'effectif, est en avance, tandis qu'un autre présente la parité des deux secteurs.

Pour les employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 18 %. Ce statut est observé pour 13 des 15 emplois repères, regroupant la presque totalité de l'effectif. Les deux autres emplois affichent la parité des deux secteurs.

Le retard de la rémunération globale des employés de service est de 25,2 %. Tous les emplois repères de cette catégorie montrent un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur « entreprises publiques ».

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 22,9 % vis-à-vis de celle de leurs homologues du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est constaté chez les 10 emplois repères de la catégorie. Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise expliquent la diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, dans cette catégorie.

Tableau 3.10
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004

[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	- 19,0	- 16,1	- 17,8
Professionnels	- 13,1	- 9,7	- 9,6
Techniciens	- 23,3	- 18,9	- 22,4
Employés de bureau	- 18,5	- 16,9	- 18,0
Employés de service	- 23,5	- 19,4	- 25,2
Ouvriers	- 27,3	- 23,2	- 22,9

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

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 4,3 % sur le secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 42 des 48 emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 1,1 % par rapport à celui des professionnels du secteur universitaire. Huit des onze emplois repères, comptant 80 % de l'effectif apparié de la catégorie, présentent ce statut.

La catégorie des techniciens est la seule où le salaire de l'administration québécoise est en avance sur celui du secteur universitaire, avec un écart de 0,6 %. Toutefois, ce statut n'est constaté que pour un des neuf emplois repères, comptant 26 % de l'effectif, les huit autres emplois accusant des retards. Le résultat de la catégorie s'explique donc par le niveau de l'avance de l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 » (11,3 %) et le poids de l'effectif qu'il représente. Pour leur part, les écarts des emplois en retard varient de - 1,4 % à - 7,9 %.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise présente un retard salarial de 6,9 % face au secteur universitaire. Les 12 emplois repères comparés dans cette catégorie montrent ce statut. Les écarts varient de - 0,4 % à - 16,5 %. Dans cinq emplois repères, le retard de l'administration québécoise est d'au moins 12 %.

Un statut de retard est aussi observé chez les employés de service de l'administration québécoise, avec un écart de - 8,1 %. Tous les emplois repères de la catégorie présentent ce statut; les écarts se situent entre - 3,8 % (« Préposé à l'entretien ménager - travaux légers 2 ») et - 22,7 % (« Gardien 2 »).

Quant aux ouvriers de l'administration québécoise, leur retard salarial est de 3,2 % par rapport aux ouvriers du secteur universitaire. Ce statut est noté pour sept des neuf emplois repères de la catégorie, représentant 85 % de l'effectif apparié. Les deux autres emplois montrent une avance de l'administration québécoise. Les écarts des emplois en retard

vont de - 1,6 % (« Menuisier d'entretien 2 ») à - 16,3 % (« Électricien d'entretien 3 »).

Tableau 3.11

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004

[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	- 4,3	6	0	42	48
Professionnels	- 1,1	3	0	8	11
Techniciens	0,6	1	0	8	9
Employés de bureau	- 6,9	0	0	12	12
Employés de service	- 8,1	0	0	7	7
Ouvriers	- 3,2	2	0	7	9

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles de l'administration québécoise présente un retard vis-à-vis de celui du secteur universitaire dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, l'administration québécoise est en retard sur le secteur universitaire pour les professionnels (- 1,1 %) et les employés de bureau (- 6,9 %), alors qu'une avance est notée chez les techniciens (0,6 %). La situation comparative des trois catégories d'emplois est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 1,4 % sur celui du secteur universitaire. Dix des quatorze emplois de cette catégorie, regroupant 68 % de l'effectif, affichent ce statut. Les retards varient de - 1,3 % à - 26,8 %. Les quatre autres emplois montrent une avance de l'administration québécoise.

Chez les techniciens et les employés de bureau, les retards de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal sont respectivement

de 2,6 % et de 9,9 %. Sept des neuf emplois de techniciens, regroupant 64 % de l'effectif, présentent un retard sur le plan du maximum normal. Pour sa part, l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », comptant 26 % de l'effectif, indique une avance, alors que l'emploi « Technicien en documentation 1-2 », représentant 10 % de l'effectif de la catégorie, affiche la parité des deux secteurs.

Pour les employés de bureau, un retard du maximum normal de l'administration québécoise est noté dans 11 des 12 emplois, comptant 90 % de l'effectif de cette catégorie, tandis que l'emploi « Personnel de soutien en administration 3 » affiche une avance.

Au total, 28 des 35 emplois, regroupant 81 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Deux emplois de la catégorie « Employés de bureau » montrent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur universitaire. Chez deux autres emplois de cette même catégorie, le maximum normal de l'administration québécoise est supérieur au minimum du secteur universitaire de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.12

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004

	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	99,3	63 712	64 596	- 1,4	72,5	66,4
Techniciens	100,0	96,2	45 133	46 293	- 2,6	82,7	68,6
Employés de bureau	98,6	97,1	32 201	35 382	- 9,9	94,0	87,1

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

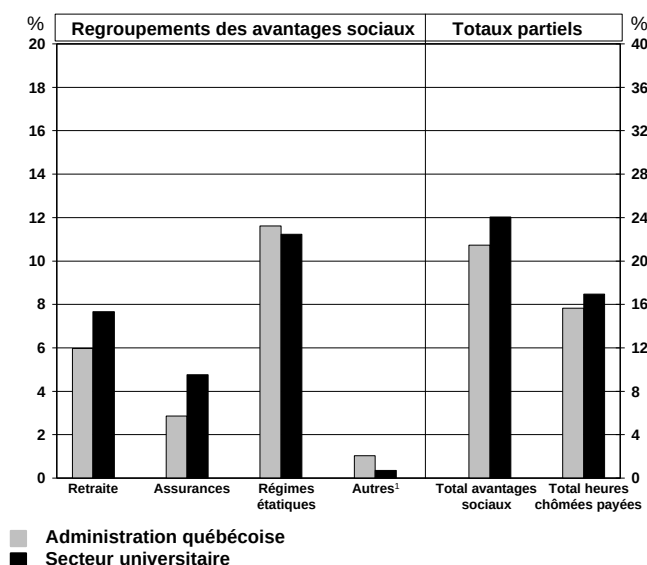
L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées (37,13 % contre 40,98 % du salaire). Cet écart est noté autant dans les débours relatifs aux avantages sociaux (21,46 % contre 24,04 %) que dans ceux liés aux heures chômées payées (15,67 % contre 16,94 %).

Les coûts relatifs aux avantages sociaux sont inférieurs dans l'administration québécoise. Cette différence provient des régimes d'assurance (2,85 % contre 4,77 %) où les débours sont moindres pour tous les éléments sauf l'assurance-salaire (2,61 % contre 1,82 %). L'administration québécoise dépense également moins que le secteur universitaire pour le régime de retraite, soit 5,96 % contre 7,68 % du salaire. Les régimes étatiques et le regroupement « autres » sont les seuls éléments où l'administration québécoise dépense davantage.

Quant aux heures chômées payées, les débours de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux du secteur universitaire pour les congés annuels, les congés fériés et mobiles et les congés sociaux. L'écart le plus important a trait aux congés fériés et mobiles, pour lesquels l'administration québécoise dépense 4,98 % du salaire contre 5,73 % dans le secteur universitaire. Les débours pour les congés parentaux sont similaires. Seuls les congés de maladie utilisés entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise.

Figure 3.3

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, 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 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives au secteur universitaire couvrent l'année 2003.

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.

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte environ un quart d'heure de plus que celle du secteur universitaire. Ainsi, le secteur universitaire se distingue des autres secteurs de comparaison en raison de sa 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; il s'établit à environ une heure et quart de plus par semaine pour les employés de l'administration québécoise. Cette situation s'explique par les coûts attribuables aux heures chômées payées moins importants dans l'administration québécoise ainsi que par la présence de l'horaire d'été dans le secteur universitaire.

L'administration québécoise présente une semaine régulière de travail plus longue que le secteur universitaire pour trois des cinq catégories d'emplois. L'écart le plus important entre les deux secteurs est observé chez les professionnels et les employés de bureau, soit une demi-heure de travail de plus par semaine dans l'administration québécoise. La parité des deux secteurs est notée en ce qui concerne les heures régulières de travail chez les employés de service, alors que la semaine régulière de travail est moins longue dans l'administration québécoise dans la catégorie des techniciens.

En ce qui concerne les heures de présence au travail, les différences entre les deux secteurs varient de près d'une heure pour les techniciens et les ouvriers à près d'une heure et demie pour les employés de bureau. Dans toutes les catégories d'emplois, la prise en compte des débours pour les heures chômées payées moins importants 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.

Tableau 3.13
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004

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

* 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 11 % sur celle du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 44 des 48 emplois, regroupant 93 % de l'effectif, présentent ce statut.

Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise pour la rémunération globale. Les professionnels présentent un retard de 8,7 %. Au total, 8 des 11 emplois, comptant 80 % de l'effectif, affichent ce statut.

Un retard de 4,7 % sur le plan de la rémunération globale est noté chez les techniciens. Ce statut est présent dans huit des neuf emplois, regroupant 74 % de l'effectif.

Tous les emplois des catégories des employés de bureau, des employés de service et des ouvriers affichent un retard de la rémunération globale. Le retard est de 14,1 % chez les employés de bureau, de 13,5 % chez les employés de service et de 8,2 % chez les ouvriers.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux heures de présence au travail plus nombreuses ainsi qu'aux coûts des avantages sociaux moins élevés dans ce secteur.

Tableau 3.14

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004

[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	- 4,3	- 6,3	- 11,0
Professionnels	- 1,1	- 3,6	- 8,7
Techniciens	0,6	- 1,8	- 4,7
Employés de bureau	- 6,9	- 8,8	- 14,1
Employés de service	- 8,1	- 9,1	- 13,5
Ouvriers	- 3,2	- 4,7	- 8,2

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

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 11,1 % sur l'administration fédérale pour l'ensemble des emplois repères sur le plan salarial. L'analyse des statuts comparatifs montre que 38 emplois repères sur 44, représentant 87 % de l'effectif, affichent ce statut. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise.

Le retard salarial observé chez les professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux de l'administration fédérale est de 5,6 %. Quinze des seize emplois repères comparés, regroupant 93 % de l'effectif apparié, présentent ce statut. Huit d'entre eux montrent des retards de plus de 17 %. Un seul emploi (« Professionnel en communication 2 ») est en avance (1,1 %).

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 18,3 % vis-à-vis des techniciens de l'administration fédérale; ce statut est noté pour les cinq emplois repères comparés. Les retards sont particulièrement importants pour les emplois « Techniciens en génie 1-2 et 3 » (- 37,5 % pour les niveaux 1-2 et - 39,6 % pour le niveau 3). De plus, l'emploi « Technicien en informatique 1-2 » accuse un retard salarial de 25 %; il regroupe à lui seul 36 % de l'effectif de la catégorie.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise présente un retard de 16,2 % par rapport à celui des employés de bureau de l'administration fédérale. Les 10 emplois repères montrent ce statut; les écarts varient de - 1,9 % à - 25,7 %. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de plus de 15 % des emplois « Personnel de secrétariat 1 et 2 » et « Personnel de soutien en administration 2 » qui regroupent, ensemble, 80 % de l'effectif de la catégorie.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 0,3 %. Ce statut est constaté pour trois des cinq emplois repères. Deux emplois montrent une avance de l'administration québécoise, soit le « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 » (4,1 %) ainsi que le « Préposé à l'entretien ménager - travaux lourds 2 »

(4,2 %); ces deux emplois représentent 65 % de l'effectif de la catégorie. Ils atténuent donc l'effet des emplois en retard.

Quant aux ouvriers de l'administration québécoise, ils présentent un retard salarial de 6,9 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. Cinq des huit emplois repères, comptant 70 % de l'effectif, montrent ce statut, alors que les trois autres emplois sont en avance.

Tableau 3.15

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2004

[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	- 11,1	6	0	38	44
Professionnels	- 5,6	1	0	15	16
Techniciens	-18,3	0	0	5	5
Employés de bureau	-16,2	0	0	10	10
Employés de service	- 0,3	2	0	3	5
Ouvriers	- 6,9	3	0	5	8

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est en retard sur celui de l'administration fédérale dans les trois catégories d'emplois analysées. Sur le plan salarial, un retard est également constaté dans ces catégories. La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale que ceux de l'administration fédérale.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 6,4 % face à celui de l'administration fédérale. Seize des dix-huit emplois, regroupant 93 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 1,9 % à 38,4 %. Les emplois « Professionnel en communication 2 » et « Professionnel en approvisionnement 2 » montrent une avance de l'administration québécoise. Sur le plan salarial, les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard de 5,6 % par rapport au secteur comparé.

Chez les techniciens et les employés de bureau, les retards de l'administration québécoise face à l'administration fédérale sont respectivement de 18,4 % et de 17,4 %. Ce statut est observé pour tous les emplois des deux catégories. Sur le plan salarial, les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise affichent également un retard (- 18,3 % et - 16,2 %).

Au total, 29 des 31 emplois, comptant 98 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Treize emplois, dont six de la catégorie « Employés de bureau », affichent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum des échelles salariales de l'administration fédérale. Parmi ces 13 emplois, 7 montrent une différence de plus de 2 000 \$ en défaveur de l'administration québécoise, allant même jusqu'à 7 358 \$ pour le « Technicien en génie 3 ». Neuf autres emplois en retard, dont cinq sont des emplois se rattachant à la catégorie « Professionnels », voient leur maximum normal dépasser de moins de 2 000 \$ le minimum de l'administration fédérale.

Tableau 3.16

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2004

	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	63 622	67 723	- 6,4	72,4	58,4
Techniciens	100,0	100,0	44 703	52 919	- 18,4	81,1	69,5
Employés de bureau	98,6	92,7	31 661	37 155	- 17,4	95,0	83,7

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

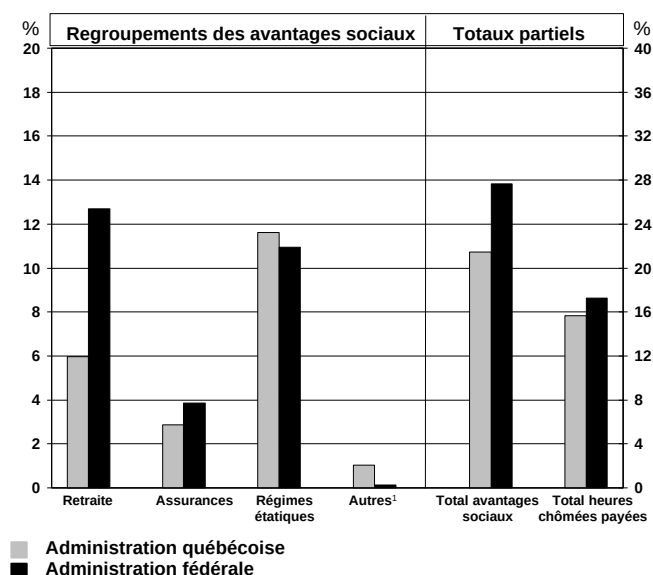
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent un plus petit pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, soit 37,13 % contre 44,90 %. Cette différence en défaveur de l'administration québécoise provient tant des débours pour les avantages sociaux (21,46 % contre 27,64 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées.

Ces coûts moins élevés pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par les débours inférieurs pour le régime de retraite, soit 5,96 % du salaire dans l'administration québécoise contre 12,70 % dans l'administration fédérale. Ce dernier secteur dépense d'ailleurs davantage que tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément. Les débours 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 les coûts plus élevés de l'administration québécoise pour le regroupement « autres ». Pour les régimes étatiques, les débours sont supérieurs dans l'administration québécoise.

En ce qui concerne les heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que l'administration fédérale, soit 15,67 % du salaire contre 17,25 %. Cet écart est attribuable aux congés de maladie utilisés (2,15 % contre 3,83 %) et aux congés sociaux (0,42 % contre 1,02 %) pour lesquels l'administration québécoise a des débours moindres.

Figure 3.4

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, 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 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives à l'administration fédérale couvrent la période d'avril 2002 à mars 2003 à l'exception de celles sur les régimes étatiques qui sont de 2003.

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.

Les heures de travail

C'est dans l'administration fédérale que les heures régulières sont les plus longues pour l'ensemble des emplois repères parmi tous les secteurs comparés. La semaine de travail dans l'administration québécoise est plus courte d'environ deux heures et quart 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 rétrécit lorsque les heures de présence au travail sont considérées; il s'établit à environ une heure et quart de moins par semaine pour les employés de l'administration québécoise.

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail plus courte que 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 élevé pour les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

La semaine régulière de travail des employés de bureau de l'administration québécoise comporte près de deux heures et trois quarts de moins que celle de l'administration fédérale. Cela représente annuellement quatre semaines de moins. Les professionnels et les techniciens de l'administration québécoise travaillent environ deux heures et demie de moins par semaine que ceux de l'administration fédérale. C'est dans les catégories des employés de service et des ouvriers que l'écart hebdomadaire entre les heures régulières de travail des deux secteurs est le plus faible, soit environ une heure et quart.

En ce qui concerne les heures de présence au travail, elles sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale dans trois catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Les différences vont d'une heure et demie chez les employés de bureau à deux heures chez les professionnels. Toutefois, pour les employés de service et les ouvriers, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, l'écart entre l'administration québécoise et l'administration fédérale est moins prononcé pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières de travail. Cela s'explique par les débours pour les heures chômées payées moins élevés dans l'administration québécoise.

Tableau 3.17
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2004

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	30,2	31,4
Professionnels	35,0	37,5	29,5	31,5
Techniciens	35,1	37,5	29,7	31,3
Employés de bureau	35,0	37,7	29,5	31,0
Employés de service	38,7	40,0	32,7	32,6
Ouvriers	38,8	40,0	32,7	32,6

Banque de données : annexe C-7.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 11,9 % sur celle de l'administration fédérale pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 40 des 44 emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif. L'accroissement du retard pour la rémunération globale par rapport à celui constaté pour le salaire est attribuable aux coûts des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard est de 5,8 %. Quinze des seize emplois repères affichent ce statut et un seul emploi est en avance. L'administration québécoise est en retard de 16,5 % chez les employés de bureau pour la rémunération globale. Les 10 emplois de la catégorie présentent ce statut. Pour ces deux catégories, l'accroissement du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Les techniciens affichent un retard de 16,8 % pour la rémunération globale. Quatre des cinq emplois repères, comptant 70 % de l'effectif, présentent ce statut; l'autre emploi est en avance. Le retard pour la rémunération globale moins élevé que celui observé sur le plan salarial est attribuable aux heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré les coûts moindres pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les employés de service et les ouvriers accusent des retards, de 4,6 % et de 10,8 % respectivement, sur le plan de la rémunération globale. Pour ce qui est des employés de service, quatre des cinq emplois repères, comptant 61 % de l'effectif, sont en retard, alors qu'un emploi est en avance. Chez les ouvriers, sept des huit emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif, affichent un retard pour la rémunération globale. Dans ces deux catégories, l'accentuation du

retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique à la fois par les coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise et par les heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.18
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2004

[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	- 11,1	- 17,0	- 11,9
Professionnels	- 5,6	- 12,7	- 5,8
Techniciens	- 18,3	- 23,3	- 16,8
Employés de bureau	- 16,2	- 22,4	- 16,5
Employés de service	- 0,3	- 4,4	- 4,6
Ouvriers	- 6,9	- 10,6	- 10,8

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

Les secteurs et la syndicalisation

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,9 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé pour 51 des 58 emplois repères, représentant 90 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 8,6 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Quinze des seize emplois comparés dans cette catégorie, comptant 93 % de l'effectif, affichent ce statut alors qu'un emploi est à parité.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise montre un écart de - 16,8 % face à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Huit des neuf emplois repères, regroupant la presque totalité de l'effectif de la catégorie (99,6 %), affichent un retard. Les emplois « Techniciens en génie 1-2 et 3 », comptant 19 % de l'effectif, présentent des retards de l'administration québécoise supérieurs à 36 %. Ils ont donc un impact certain sur le résultat de la catégorie.

Les employés de bureau de l'administration québécoise montrent un retard salarial de 17,6 % face aux autres employés de bureau québécois syndiqués. Les seize emplois repères étudiés affichent ce statut. Les écarts varient de - 9,0 % (« Personnel de soutien en administration 1 ») à - 45,1 % (« Magasinier 1 »).

Les employés de service de l'administration québécoise présentent le retard salarial le moins élevé (- 3,7 %). Deux emplois repères, regroupant 49 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Il s'agit du « Journalier ou préposé aux terrains 2 » (- 34,7 %) et du « Préposé à l'entretien ménager - travaux lourds 2 » (- 18,2 %). Les cinq autres emplois de la catégorie, représentant 51 % de l'effectif, montrent une avance salariale de l'administration québécoise, les écarts variant de 5,8 % (« Cuisinier 1 ») à 21,4 % (« Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 »). Le résultat de la catégorie s'explique donc par le niveau des écarts

des emplois en retard, compte tenu de l'effectif qu'ils regroupent.

Quant aux ouvriers de l'administration québécoise, ils présentent un retard salarial de 36,9 % vis-à-vis des autres ouvriers québécois syndiqués. Tous les emplois repères de cette catégorie affichent ce statut; les écarts varient de - 26,3 % (« Mécanicien de véhicules motorisés 1 ») à - 43,6 % (« Plombier d'entretien 2 »).

Tableau 4.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004

[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	- 13,9	5	2	51	58
Professionnels	- 8,6	0	1	15	16
Techniciens	- 16,8	0	1	8	9
Employés de bureau	- 17,6	0	0	16	16
Employés de service	- 3,7	5	0	2	7
Ouvriers	- 36,9	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales montre un retard de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois syndiqués pour les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté concernant ces mêmes catégories.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 8,3 % face à celui des autres professionnels québécois syndiqués. Seize des dix-huit emplois, regroupant 93 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 3,4 % à 32,6 %. Un des emplois restants présente une avance de l'administration québécoise, alors que l'autre emploi montre la parité des deux secteurs. Sur le plan salarial, le retard de l'administration québécoise est de 8,6 %. Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés sur le plan du maximum normal et du salaire.

Les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise affichent respectivement des

retards de 15,0 % et 19,7 % en ce qui concerne le maximum normal. Ce statut est observé dans tous les emplois des deux catégories. La situation comparative des employés de bureau de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (- 17,6 %) que sur celui du maximum normal. Cela s'explique par la position plus élevée dans leur échelle salariale des employés de bureau de l'administration québécoise par rapport aux autres employés de bureau québécois syndiqués.

Au total, 41 des 43 emplois, regroupant 99 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour sept emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués. Pour 11 autres emplois en retard, dont 7 emplois de la catégorie « Professionnels », le maximum normal dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois syndiqués.

Tableau 4.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Autres sal. québ. synd.	Administration québécoise	Autres sal. québ. synd.	Écarts ¹	Administration québécoise	Autres sal. québ. synd.
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	98,2	63 622	68 906	- 8,3	72,4	70,1
Techniciens	100,0	55,9	45 133	51 881	- 15,0	82,7	79,3
Employés de bureau	98,6	71,6	32 270	38 613	- 19,7	93,9	83,8

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

Banque de données : annexes A-8 et C-8.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

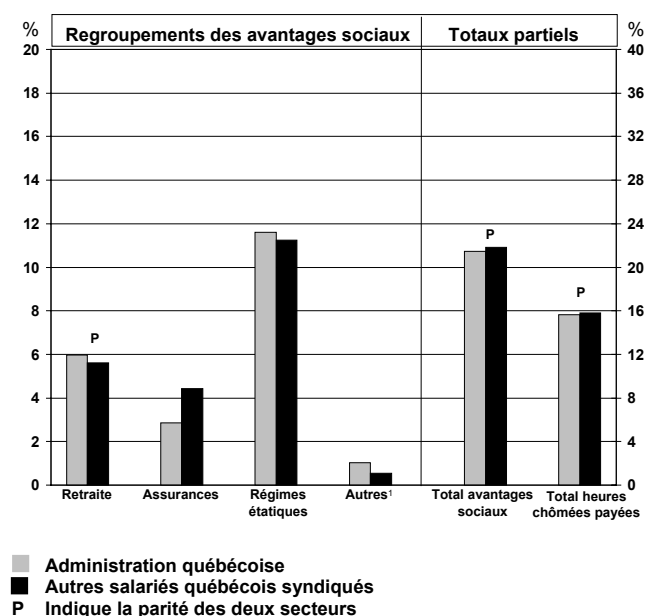
Les débours pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont à parité dans l'administration québécoise et chez les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut résulte des dépenses similaires pour les avantages sociaux et les heures chômées payées dans les deux secteurs.

La similarité des coûts des avantages sociaux résulte de l'effet contraire des débours plus importants dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres » (1,02 % contre 0,53 %) et pour les régimes étatiques (11,60 % contre 11,25 %) et des dépenses moindres pour les assurances (2,85 % contre 4,42 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les débours de l'administration québécoise sont plus importants (2,61 % contre 1,10 %). Les coûts du régime de retraite sont à parité dans les deux secteurs.

Les heures chômées payées sont aussi à parité dans les deux secteurs. Les débours pour les congés de maladie utilisés sont plus élevés dans l'administration québécoise (2,15 % contre 1,90 %) alors que ceux relatifs aux congés fériés et mobiles et aux congés sociaux sont inférieurs dans ce secteur.

Figure 4.1

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives aux autres salariés québécois syndiqués couvrent l'année 2002 dans le cas du secteur privé et l'année 2003 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public ».

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.

Les heures de travail

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail moins longue d'environ trois quarts d'heure que celle des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Cela représente annuellement environ une semaine et quart de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. Ce secteur a aussi une semaine et quart de présence au travail moins longue que les autres salariés québécois syndiqués; l'écart à ce chapitre est d'une demi-heure par semaine.

La semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte que celle des autres salariés québécois syndiqués dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est constatée. L'écart hebdomadaire le plus important est observé chez les techniciens, soit plus d'une heure et trois quarts. Cela représente annuellement 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. Pour ces catégories, l'écart varie d'un peu plus d'une demi-heure chez les employés de service à environ une heure chez les professionnels et les techniciens. Chez les employés de bureau et les ouvriers, il y a parité des deux secteurs.

Chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour les heures régulières de travail que pour les heures de présence au travail. Cela s'explique par les débours pour les heures chômées payées moins importants dans l'administration québécoise. À l'opposé, chez les employés de service, la situation comparative de l'administration québécoise s'améliore lorsque les heures de présence au travail sont prises en compte, en raison des coûts pour les heures chômées payées plus élevés dans ce secteur.

Tableau 4.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-8.

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 13,5 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé pour 52 des 58 emplois, regroupant 87 % de l'effectif. Cinq emplois, comptant 9 % de l'effectif, présentent une avance, alors qu'un seul emploi affiche la parité des deux secteurs. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le salaire et la rémunération globale.

Quatre des cinq catégories d'emplois sont en retard alors qu'une seule montre la parité des deux secteurs. Chez les professionnels, l'administration québécoise affiche un retard de 7,9 % face aux autres salariés québécois syndiqués. Un retard est constaté dans les 16 emplois repères.

Chez les techniciens, un écart de - 13,5 % est noté. Un retard est présent dans huit des neuf emplois, comptant 74 % de l'effectif. La diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 19,5 % sur celle des autres employés de bureau québécois syndiqués. Ce statut est constaté pour les 16 emplois repères de la catégorie.

Chez les employés de service, la parité des deux secteurs est observée sur le plan de la rémunération globale. Aucun des sept emplois ne présente toutefois ce statut. Cinq emplois, regroupant 51 % de l'effectif, affichent une avance. Les autres emplois accusent un retard. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent. Le passage d'un retard salarial à la parité sur le plan de la rémunération globale est attribuable aux coûts plus élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Avec un écart de - 36,5 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus impor-

tant pour la rémunération globale. Les 10 emplois repères de cette catégorie affichent ce statut.

Tableau 4.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004

[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	- 13,9	- 15,0	- 13,5
Professionnels	- 8,6	- 11,5	- 7,9
Techniciens	- 16,8	- 17,6	- 13,5
Employés de bureau	- 17,6	- 19,2	- 19,5
Employés de service	- 3,7	- 1,0*	0,3*
Ouvriers	- 36,9	- 37,0	- 36,5

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 6,4 % face aux autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté pour 34 des 56 emplois repères, représentant 66 % de l'effectif.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise est en retard de 7,8 % sur les autres professionnels québécois non syndiqués. Treize des seize emplois repères, regroupant 88 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », comptant à lui seul 44 % de l'effectif, influence le résultat de la catégorie avec un retard de 6,2 %. Deux autres emplois, comptant 5 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs alors que le dernier emploi présente une avance salariale de l'administration québécoise.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Toutefois, un seul emploi, regroupant 6 % de l'effectif, affiche ce statut. Cinq des neuf emplois (55 % de l'effectif) présentent un retard salarial de l'administration québécoise, alors que les trois autres (39 % de l'effectif) montrent une avance. La parité résulte donc de l'effet opposé des écarts observés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise présente un retard salarial de 13,5 % vis-à-vis des autres salariés québécois non syndiqués. Cette catégorie a une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'elle regroupe 48 % de l'effectif de l'ensemble des emplois repères. Huit des quatorze emplois comparés, comptant 86 % de l'effectif de la catégorie, montrent des retards de l'administration québécoise; cinq emplois, représentant 54 % de l'effectif, affichent un retard supérieur à 10 %.

Dans la catégorie des employés de service, la comparaison montre une avance salariale de l'administration québécoise de 14,7 %. Sur les sept

emplois repères de la catégorie, cinq emplois (86 % de l'effectif) montrent une avance, alors que les deux autres sont à parité dans les deux secteurs.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 22,6 % sur celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Des 10 emplois comparés, 8 affichent un retard; les écarts varient de - 11,2 % (« Plombier d'entretien 2 ») à - 47,4 % (« Menuisier d'entretien 2 »). Les emplois en retard regroupent 85 % de l'effectif de la catégorie. Parmi les deux emplois restants, l'un montre la parité des deux secteurs et l'autre présente une avance salariale de l'administration québécoise.

Tableau 4.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004

[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	- 6,4	11	11	34	56
Professionnels	- 7,8	1	2	13	16
Techniciens	- 2,5*	3	1	5	9
Employés de bureau	- 13,5	1	5	8	14
Employés de service	14,7	5	2	0	7
Ouvriers	- 22,6	1	1	8	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales montre un retard de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués pour les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté chez les professionnels et les employés de bureau.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 6,8 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Quatorze des dix-huit emplois, regroupant 76 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise; les retards varient de 4,1 % à 41,3 %. Les quatre autres emplois, représentant 24 % de l'effectif, affichent la parité des deux secteurs. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire (- 7,8 %).

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de 6,1 % pour le maximum normal face aux autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour six des neuf emplois, représentant 61 % de l'effectif de la catégorie. Deux emplois, comptant 29 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise pour le maxi-

mum normal et un emploi affiche la parité des deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 19,4 %. Douze des quatorze emplois de cette catégorie, représentant la quasi-totalité de l'effectif, montrent un retard. Les deux emplois restants affichent la parité des deux secteurs.

Dans les catégories « Techniciens » et « Employés de bureau », la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure lors de la comparaison salariale que lors de celle du maximum normal en raison d'une position plus élevée des employés de ce secteur dans leur échelle salariale.

Au total, 32 des 41 emplois, regroupant 87 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour deux emplois, soit le « Technicien en arts appliqués et graphiques 3 » et le « Technicien en génie 3 », le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois non syndiqués. Trois autres emplois de la catégorie « Employés de bureau » affichent un maximum normal de l'administration québécoise dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués.

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Autres sal. québ. non synd.	Administration québécoise	Autres sal. québ. non synd.	Écarts ¹	Administration québécoise	Autres sal. québ. non synd.
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	58,0	63 622	67 932	- 6,8	72,4	76,1
Techniciens	100,0	55,0	45 133	47 892	- 6,1	82,7	73,3
Employés de bureau	98,6	80,8	32 216	38 478	- 19,4	94,0	76,9

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

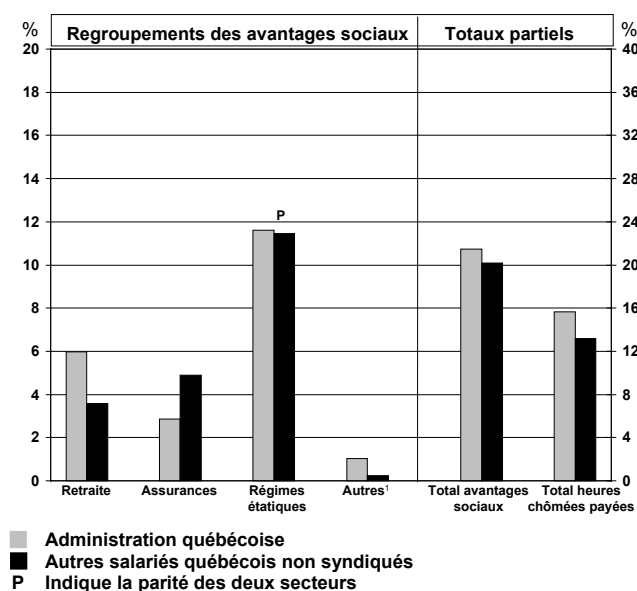
Les débours pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit 37,13 % du salaire contre 33,38 %. Les coûts sont plus importants dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (21,46 % contre 20,18 %) que pour les heures chômées payées (15,67 % contre 13,19 %).

Les coûts supérieurs dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux s'expliquent par les débours plus importants dans ce secteur pour le régime de retraite (5,96 % contre 3,59 %) et pour le regroupement « autres » (1,02 % contre 0,24 %), principalement à cause du remboursement des congés de maladie non utilisés. Par contre, les débours de l'administration québécoise pour les régimes d'assurance sont moindres que ceux observés chez les autres salariés québécois non syndiqués (2,85 % contre 4,89 %). Les coûts sont moins importants dans l'administration québécoise pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire (2,61 % contre 1,02 %). Les dépenses relatives aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan des heures chômées payées, les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués pour trois éléments : les congés annuels, les congés fériés et mobiles et les congés de maladie utilisés. Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les congés parentaux et les congés sociaux.

Figure 4.2

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives aux autres salariés québécois non syndiqués couvrent l'année 2002 dans le cas du secteur privé et l'année 2003 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public ».

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.

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'environ une heure et trois quarts que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Dans une année, cela représente près de deux semaines et demie de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail est plus élevé que celui constaté pour les heures régulières, soit environ deux heures et quart de moins dans l'administration québécoise; cette situation s'explique par les coûts des heures chômées payées plus importants dans ce secteur.

La semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service. Ces derniers ont une semaine régulière de travail plus longue dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit un peu plus d'une heure. En ce qui concerne les autres catégories d'emplois, l'écart varie d'environ une demi-heure pour les ouvriers à près de deux heures et trois quarts pour les professionnels. Ce dernier écart représente annuellement quatre semaines de travail de moins pour les professionnels de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est constatée. L'écart des heures de présence au travail varie d'un peu plus d'une demi-heure chez les ouvriers à un peu plus de trois heures chez les techniciens.

Dans toutes les catégories d'emplois à l'exception de celle des ouvriers, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que pour les heures régulières; cela s'explique par le coût des heures chômées payées plus important dans ce secteur.

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-9.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est à parité avec celle des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est constaté dans 16 des 56 emplois repères, regroupant 31 % de l'effectif. Vingt-deux emplois, comptant 29 % de l'effectif, accusent un retard alors que les 18 autres sont en avance. Le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale résulte des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est également à parité avec celle des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est constaté pour seulement 3 des 16 emplois, comptant 24 % de l'effectif. Quatre emplois sont en avance et les neuf autres affichent un retard.

La rémunération globale des techniciens et des employés de service de l'administration québécoise est en avance sur celle des autres salariés québécois non syndiqués de ces catégories, avec des écarts respectifs de 8,1 % et de 14,4 %. Chez les techniciens, cinq des neuf emplois repères, regroupant 75 % de l'effectif, sont en avance. Chez les employés de service, cinq des sept emplois repères, comptant aussi 75 % de l'effectif, présentent ce statut.

Les employés de bureau et les ouvriers de l'administration québécoise accusent un retard sur le plan de la rémunération globale par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués de ces catégories; l'écart est de - 3,7 % pour les employés de bureau et de - 20,3 % pour les ouvriers. Trois des quatorze emplois repères chez les employés de bureau, regroupant 38 % de l'effectif, sont en retard. Huit emplois repères affichent la parité et les trois autres sont en avance. Chez les ouvriers, 6 emplois repères sur 10, comptant 78 % de l'effectif, sont en retard, 3 emplois affichent la parité et un seul est en avance.

Chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, 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 l'administration québécoise.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004
 [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	- 6,4	- 5,9	1,4*
Professionnels	- 7,8	- 9,0	0,7*
Techniciens	- 2,5*	- 1,1*	8,1
Employés de bureau	- 13,5	- 12,6	- 3,7
Employés de service	14,7	15,4	14,4
Ouvriers	- 22,6	- 22,2	- 20,3

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 16,3 % sur celui du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté pour 41 des 52 emplois repères comparés, regroupant 79 % de l'effectif apparié.

Les salaires des professionnels de l'administration québécoise et de ceux du secteur privé syndiqué sont à parité. Trois emplois repères sur onze, comptant 65 % de l'effectif, présentent ce statut. Six emplois repères, regroupant 22 % de l'effectif, accusent un retard salarial de l'administration québécoise; les retards sont supérieurs à 14 %. Les deux autres emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le retard salarial de l'administration québécoise est de 17,8 %. Ce statut est constaté pour huit des neuf emplois repères de la catégorie, comptant 94 % de l'effectif; les écarts se situent entre - 7 % et - 38 %. Pour quatre de ces emplois, représentant 55 % de l'effectif, le retard de l'administration québécoise s'élève à plus de 18 %. La parité des deux secteurs est observée pour un emploi, soit le « Technicien de laboratoire 3 ».

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 25,1 % par rapport à celui du secteur privé syndiqué. Les 15 emplois repères comparés dans la catégorie affichent ce statut. Dix emplois présentent un retard de plus de 25 %. Parmi ces derniers, les emplois « Magasiniers 1 et 2 » accusent un retard de plus de 47 %.

Chez les employés de service, la parité des deux secteurs est notée. Toutefois, aucun emploi repère n'affiche ce statut. Cinq emplois, regroupant 51 % de l'effectif, montrent une avance salariale de l'administration québécoise. Les deux autres emplois, regroupant 49 % de l'effectif, sont en retard. L'effet contraire des écarts notés pour les emplois en retard et les emplois en avance, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent, explique donc la parité observée.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 43,9 % sur celui des ouvriers du secteur privé syndiqué. Tous les emplois repères de cette catégorie présentent ce statut; les retards sont d'au moins 35 %. De plus, 51 % de l'effectif se trouve dans cinq emplois repères accusant un retard de plus de 44 %.

Tableau 4.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004
[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	- 16,3	7	4	41	52
Professionnels	- 3,9*	2	3	6	11
Techniciens	- 17,8	0	1	8	9
Employés de bureau	- 25,1	0	0	15	15
Employés de service	- 2,1*	5	0	2	7
Ouvriers	- 43,9	0	0	10	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales montre la parité des deux secteurs chez les professionnels, tandis qu'un retard de l'administration québécoise est observé chez les techniciens et les employés de bureau. Sur le plan salarial, les mêmes statuts sont constatés. Dans les trois catégories d'emplois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés sur le plan salarial et sur celui du maximum normal.

Chez les professionnels, la parité des deux secteurs est observée sur le plan du maximum normal. Trois des onze emplois de cette catégorie, comptant 65 % de l'effectif, présentent la parité des deux secteurs. Sept emplois, comptant 30 % de l'effectif, montrent un retard de l'administration québécoise, alors que l'autre emploi indique une avance.

Le maximum normal des échelles de l'administration québécoise, montrent un retard face à celui du secteur privé syndiqué chez les techniciens et les employés de bureau (respectivement de - 15,0 % et - 28,3 %). Tous les emplois de ces deux catégories affichent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise.

Au total, 30 des 34 emplois, regroupant 87 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Pour neuf emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué. Cinq autres emplois indiquent un maximum normal supérieur de moins de 2 000 \$ au minimum du secteur privé syndiqué.

Tableau 4.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004

	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	93,8	62 910	67 943	- 8,0 *	72,1	64,4
Techniciens	100,0	28,7	45 133	51 904	- 15,0	82,7	87,0
Employés de bureau	98,6	40,9	32 236	41 353	- 28,3	94,0	84,0

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 les heures chômées payées

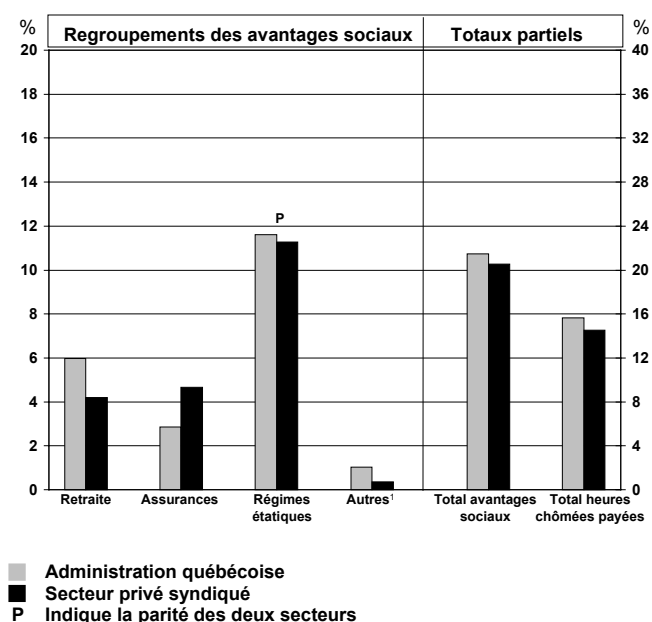
Les débours pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué. Ce résultat s'explique par des coûts supérieurs dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (21,46 % contre 20,52 %) que pour les heures chômées payées (15,67 % contre 14,50 %).

L'administration québécoise dépense davantage que le secteur privé syndiqué en ce qui a trait au régime de retraite (5,96 % contre 4,20 %) et au regroupement « autres » (1,02 % contre 0,37 %). Les débours pour les assurances y sont toutefois inférieurs (2,85 % contre 4,66 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise (2,61 % contre 1,09 %).

Quant aux heures chômées payées, les débours supérieurs dans l'administration québécoise proviennent des congés de maladie utilisés (2,15 % contre 1,00 %). Les débours relatifs aux congés annuels, aux congés fériés et mobiles, aux congés parentaux et aux congés sociaux sont similaires dans les deux secteurs.

Figure 4.3

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives au secteur privé syndiqué couvrent l'année 2002.

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

Les heures de travail

La semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise comporte environ une heure et quart de moins que celle du secteur privé syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à une semaine et trois quarts 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 près d'une heure et demie de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois présentent des heures régulières de travail moins élevées dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué. L'écart varie d'environ une demi-heure chez les employés de service à environ deux heures et quart pour les techniciens. Chez ces derniers, cela représente annuellement trois semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont aussi moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué pour toutes les catégories d'emplois. La différence la plus marquée est aussi présente chez les techniciens avec un écart de deux heures en faveur de l'administration québécoise.

Chez les employés de service, les débours pour les heures chômées payées plus importants dans l'administration québécoise expliquent que la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières.

Tableau 4.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004

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	35,8	37,0	30,2	31,6
Professionnels	35,0	36,6	29,5	31,2
Techniciens	35,1	37,3	29,7	31,7
Employés de bureau	35,0	36,0	29,5	30,6
Employés de service	38,7	39,1	32,7	34,0
Ouvriers	38,8	39,8	32,6	33,7

Banque de données : annexe C-10.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 11,3 % sur le secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 32 des 47 emplois repères, regroupant 68 % de l'effectif. Huit emplois, comptant 18 % de l'effectif, présentent une avance alors que les sept autres affichent la parité des deux secteurs. L'amoindrissement du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les professionnels affichent la parité des deux secteurs sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé pour 3 des 10 emplois repères, représentant 17 % de l'effectif. Deux emplois, comptant 61 % de l'effectif, sont en avance alors que les cinq autres, regroupant 22 % de l'effectif, accusent un retard.

Chez les techniciens, l'administration québécoise est en retard de 11,4 % sur le secteur privé syndiqué pour la rémunération globale. Quatre des six emplois repères, représentant 68 % de l'effectif, affichent ce statut; les deux emplois restants sont à parité. L'amoindrissement du retard, du salaire à la rémunération globale, est dû aux heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les employés de bureau affichent un retard de l'administration québécoise de 20,2 % face au secteur privé syndiqué. Douze des quatorze emplois, regroupant 99 % de l'effectif, présentent ce statut. La diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par l'effet combiné du coût des avantages sociaux plus élevé et des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est en avance de 5,9 % sur celle de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Cinq emplois repères sur sept, regroupant 51 % de l'effectif, présentent ce statut. Un emploi, comptant 33 % de l'effectif, est à parité alors que l'autre montre un retard.

Le retard le plus élevé pour la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de - 39,7 %. Les 10 emplois de cette catégorie affichent ce statut. Ce retard est d'ailleurs le plus important parmi toutes les catégories et tous les secteurs considérés.

Tableau 4.12

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004

[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	- 16,3	- 16,0	- 11,3
Professionnels	- 3,9*	- 5,8*	- 0,2*
Techniciens	- 17,8	- 19,0	- 11,4
Employés de bureau	- 25,1	- 24,2	- 20,2
Employés de service	- 2,1*	2,0*	5,9
Ouvriers	- 43,9	- 42,9	- 39,7

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères comparés, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 5,8 % sur celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté pour 34 des 56 emplois repères, comptant de 66 % de l'effectif.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 8 % par rapport à celui des professionnels du secteur privé non syndiqué. Treize des seize emplois repères, regroupant 88 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », qui montre un retard de 6,3 % et compte à lui seul 44 % de l'effectif, influence le résultat de la catégorie. Un emploi est en avance et les deux autres sont à parité dans les deux secteurs.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est à parité avec celui des techniciens du secteur privé non syndiqué. Toutefois, un seul emploi affiche ce statut. Cinq emplois sur neuf, comptant 55 % de l'effectif apparié, présentent un retard salarial de l'administration québécoise. Les trois emplois restants montrent une avance. Parmi ces emplois, l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », regroupant 26 % de l'effectif de la catégorie, affiche une avance de 15,3 %. La parité résulte donc de l'effet opposé des écarts observés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent.

Dans la catégorie « Employés de bureau », l'administration québécoise accuse un retard salarial de 13,4 % face au secteur privé non syndiqué. Ce statut est noté dans 8 des 14 emplois comparés, regroupant 86 % de l'effectif de la catégorie. Les écarts varient de - 5,3 % (« Téléphoniste-réceptionniste 2 ») à - 44,5 % (« Magasinier 2 »). Les retards observés pour les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat » (- 11,0 % et - 20,8 % respectivement) ont un impact certain sur le résultat de la catégorie, puisque ces emplois représentent 40 % de l'effectif apparié dans celle-ci. Par ailleurs, un des emplois (« Magasinier 1 ») présente une avance de l'adminis-

tration québécoise (7,3 %) et les cinq autres affichent la parité des deux secteurs.

Une avance salariale de 18,3 % de l'administration québécoise est observée chez les employés de service. Cinq emplois, représentant 86 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que les deux emplois restants montrent la parité des deux secteurs.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 21,8 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Huit des dix emplois repères, comptant 85 % de l'effectif, présentent ce statut. Parmi les emplois en retards, cinq accusent un retard supérieur à 25 %. Les deux autres emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Tableau 4.13
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004
[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	- 5,8	12	10	34	56
Professionnels	- 8,0	1	2	13	16
Techniciens	- 2,0*	3	1	5	9
Employés de bureau	- 13,4	1	5	8	14
Employés de service	18,3	5	2	0	7
Ouvriers	- 21,8	2	0	8	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 de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur privé non syndiqué dans les trois catégories d'emplois considérées. Chez les professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise ne présente aucune différence statistiquement significative sur le plan du salaire et du maximum normal. En ce qui concerne les techniciens et les employés de bureau, la situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan salarial que sur celui du maximum normal en raison de la position plus élevée dans leur échelle salariale des employés de ce secteur.

La catégorie des professionnels affiche un retard de l'administration québécoise de 6,6 % sur le plan du maximum normal. Ce statut est constaté pour 13 des 18 emplois, comptant 32 % de l'effectif de cette catégorie. Les écarts varient de - 8,4 % à - 41,3 %. Par ailleurs, cinq emplois, représentant 68 % de l'effectif, affichent la parité des deux secteurs. Parmi ces emplois, l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » représente 44 % de l'effectif de cette catégorie.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui observé dans le secteur privé non syndiqué (- 5,9 %). Six des neuf emplois, regroupant 61 % de l'effectif,

montrent un statut de retard. Les trois autres emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

En ce qui concerne les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 19,4 % à celui du secteur privé non syndiqué. Douze des quatorze emplois, comptant 99 % de l'effectif, affichent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise.

Par ailleurs, 76 % des professionnels du secteur privé non syndiqué rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 77 489 \$. En ce qui concerne les techniciens et les employés de bureau, la proportion est de 81 % et 72 % et la valeur moyenne du maximum au mérite est respectivement de 56 877 \$ et 43 444 \$.

Au total, 31 des 41 emplois, comptant 78 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Deux emplois de la catégorie des techniciens présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé non syndiqué. Cinq autres emplois, dont trois emplois de bureau, affichent un maximum normal de l'administration québécoise supérieur au minimum 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 2004

	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	57,0	63 622	67 818	- 6,6	72,4	77,9
Techniciens	100,0	54,7	45 133	47 816	- 5,9	82,7	72,1
Employés de bureau	98,6	80,7	32 216	38 467	- 19,4	94,0	76,7

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

Banque de données : annexes A-11 et C-11.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

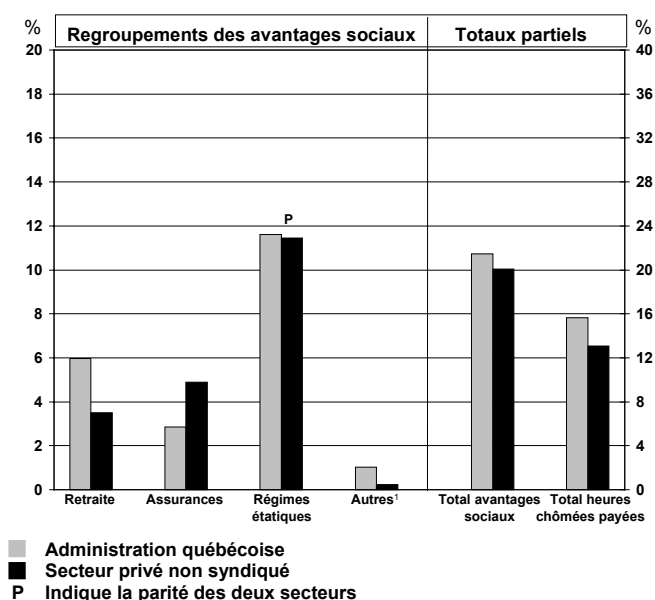
Les débours pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué, soit 37,13 % du salaire contre 33,14 %. Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (21,46 % contre 20,07 %) que pour les heures chômées payées (15,67 % contre 13,06 %).

Les dépenses plus élevées dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux s'explique par des coûts supérieurs pour le régime de retraite (5,96 % contre 3,49 %) et pour le regroupement « autres » (1,02 % contre 0,22 %), principalement à cause du remboursement des congés de maladie non utilisés. Par contre, les débours de l'administration québécoise concernant les régimes d'assurance sont moindres que ceux observés dans le secteur privé non syndiqué (2,85 % contre 4,89 %). Cependant, au chapitre des assurances, l'administration québécoise dépense des montants plus importants pour l'assurance-salaire (2,61 % contre 0,99 %), alors que les employeurs du secteur privé non syndiqué déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des autres types d'assurance. Les débours relatifs aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan des heures chômées payées, les coûts plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué sont observés pour trois éléments, soit les congés annuels, les congés fériés et mobiles et les congés de maladie utilisés. Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les congés parentaux et les congés sociaux.

Figure 4.4

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 2002 à juin 2003 pour le regroupement « autres » et les heures chômées payées. Les données relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2003. Les données relatives au secteur privé non syndiqué couvrent l'année 2002.

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.

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'environ une heure et trois quarts que celle du secteur privé non syndiqué. Annuellement, cet écart représente environ deux semaines et demie de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Quant aux heures de présence au travail, l'écart est d'environ deux heures et demie en faveur de l'administration québécoise. Cette accentuation de l'écart entre les heures régulières de travail et les heures de présence au travail s'explique par les coûts des heures chômées payées plus élevés dans l'administration québécoise.

Trois des cinq catégories d'emplois présentent des heures régulières de travail moins élevées dans l'administration québécoise, soit les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Chez les employés de service et les ouvriers, la parité des deux secteurs est observée. Au chapitre des heures régulières, l'écart le plus important entre les deux secteurs est noté dans la catégorie des professionnels, soit près de trois heures de travail de moins dans l'administration québécoise; cela représente annuellement environ quatre semaines et quart de travail de moins.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise. Les professionnels et les techniciens sont ceux présentant l'écart le plus prononcé, soit environ trois heures et quart. Dans toutes les catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières. Cela s'explique par les débours pour les heures chômées payées plus importants dans l'administration québécoise.

Tableau 4.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004

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	37,6	30,1	32,7
Professionnels	35,0	37,9	29,5	32,8
Techniciens	35,1	37,8	29,7	32,9
Employés de bureau	35,0	37,2	29,5	32,2
Employés de service	38,7*	37,6*	32,7	33,5
Ouvriers	38,8*	38,9*	32,6	34,7

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-11.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise affiche la parité avec le secteur privé non syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 15 des 53 emplois, comptant 32 % de l'effectif. Les emplois en avance sont au nombre de 19 et regroupent 41 % de l'effectif. Les 19 emplois restants, comptant 28 % de l'effectif, accusent un retard. 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.

Chez les professionnels, la parité sur le plan de la rémunération globale est observée. Trois des seize emplois repères, comptant 24 % de l'effectif, affichent ce statut. Quatre emplois, regroupant 55 % de l'effectif, présentent une avance, tandis que les neuf autres accusent un retard.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en avance de 9,2 % sur celle du secteur privé non syndiqué. Cinq des neuf emplois, regroupant 75 % de l'effectif, présentent ce statut. Un emploi affiche la parité tandis que les trois autres sont en retard.

La parité des deux secteurs est constatée chez les employés de bureau sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé pour 8 des 14 emplois repères, représentant 49 % de l'effectif. Trois emplois sont en avance et trois autres sont en retard.

En ce qui concerne ces trois catégories, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, est due aux heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Quant aux employés de service, une avance de l'administration québécoise de 22,7 % sur le plan de la rémunération globale est constatée. Cinq des sept emplois, comptant 75 % de l'effectif, affichent ce statut. Un emploi est à parité, alors que le dernier emploi, comptant 22 % de l'effectif, présente un retard.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise accuse un retard de 21,8 % sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est noté pour trois des sept emplois repères, regroupant 59 % de l'effectif. Deux emplois montrent une avance et les deux autres affichent la parité des deux secteurs.

Tableau 4.16

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004

[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	- 5,8	- 4,8	3,3*
Professionnels	- 8,0	- 9,1	1,4*
Techniciens	- 2,0*	- 0,3*	9,2
Employés de bureau	- 13,4	- 12,5	- 3,3*
Employés de service	18,3	21,4	22,7
Ouvriers	- 21,8	- 29,2	- 21,8

* 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 2003 et 2004. La même analyse est aussi effectuée pour la comparaison des écarts entre 1999 et 2004. La première partie traite des salaires tandis que la seconde examine la rémunération globale. Les tableaux présentent les écarts observés entre les deux années de comparaison (deux premières colonnes) et la valeur de la différence brute entre ces écarts (troisième colonne).

Lorsque le test statistique montre la stabilité des écarts entre les deux années de comparaison, un dièse est ajouté à la valeur de la différence brute. On ne peut alors conclure ni à une amélioration ni à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise.

Dans l'analyse de l'évolution de la situation comparative par rapport à l'administration municipale¹, seule l'analyse en ce qui concerne les salaires est disponible et ce, pour la période entre 1999 et 2004 uniquement. En effet, seul le volet salarial a été enquêté en 2004 dans ce secteur, alors qu'en 2003 aucune donnée n'a été recueillie en raison des réorganisations municipales.

Enfin, l'analyse du secteur « entreprises publiques » n'est disponible que pour la période entre 2003 et 2004, aucune comparaison spécifique n'ayant été faite avec ce secteur en 1999.

1. L'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à l'administration municipale entre 1999 et 2004 doit être interprétée avec prudence puisque l'univers dans ce dernier secteur est sensiblement différent pour chacune de ces années. La section sur la méthodologie, au début du rapport, fournit plus de détails sur cette situation.

L'analyse générale des secteurs

Le tableau 5.1 montre que la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie sur le plan salarial par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois entre 2003 et 2004, pour l'ensemble des emplois repères (- 1,8 point de pourcentage). C'est le cas également par rapport au secteur « autre public » et deux de ses composantes, soit le secteur universitaire et l'administration fédérale. Un affaiblissement est également noté face aux autres salariés québécois syndiqués. Les différences d'écarts vont de - 1,0 à - 2,3 points de pourcentage. La situation comparative de l'administration québécoise est toutefois demeurée stable entre 2003 et 2004 vis-à-vis du secteur privé, tant syndiqué que non syndiqué. Le même constat est fait par rapport au secteur « entreprises publiques » et par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués.

Lorsque les années 1999 et 2004 sont considérées, l'analyse mène à des constats similaires. Ainsi, la stabilité de la situation comparative de l'administration québécoise est notée vis-à-vis du secteur privé, tant syndiqué que non syndiqué, ainsi que par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués. Dans la comparaison avec les autres secteurs considérés, l'analyse montre un affaiblissement entre les deux années, sauf face à l'administration municipale; une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise est en effet observée vis-à-vis de ce secteur. La différence d'écarts est de - 2,8 points de pourcentage dans la comparaison avec les autres salariés québécois. Pour les autres secteurs vis-à-vis desquels un affaiblissement est noté, les différences vont de - 2,4 à - 8,9 points de pourcentage.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour les salaires, ensemble des emplois repères, administration québécoise et tous les secteurs

Secteur	Écart 2004 %	Écart 2003 %	Différence points de %	Écart 2004 %	Écart 1999 %	Différence points de %
Autres salariés québécois	- 12,1	- 10,3	- 1,8	- 12,1	- 9,3	- 2,8
Privé	- 12,3	- 10,6	- 1,7 [#]	- 12,3	- 10,8	- 1,5 [#]
« Autre public »	- 12,7	- 11,0	- 1,7	- 12,7	- 7,9	- 4,8
Administration municipale	..	..	..	- 11,4	- 18,5	7,1
« Entreprises publiques »	- 19,0	- 16,3	- 2,7 [#]	..	..	..
Universitaire	- 4,3	- 3,3	- 1,0	- 4,3	- 1,2	- 3,1
Administration fédérale	- 11,1	- 9,1	- 2,0	- 11,1	- 2,2	- 8,9
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	- 13,9	- 11,6	- 2,3	- 13,9	- 11,5	- 2,4
Autres salariés québécois non syndiqués	- 6,4	- 5,0	- 1,4 [#]	- 6,4	- 3,7	- 2,7 [#]
Privé syndiqué	- 16,3	- 13,9	- 2,4 [#]	- 16,3	- 18,2	1,9 [#]
Privé non syndiqué	- 5,8	- 4,4	- 1,4 [#]	- 5,8	- 3,4	- 2,4 [#]

[#] Indique que la différence n'est pas statistiquement significative

.. Donnée non disponible

L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois

Entre 2003 et 2004, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie quant au salaire par rapport aux autres salariés québécois dans deux catégories d'emplois, soit les employés de bureau (- 2,4 points de pourcentage) et les ouvriers (- 3,8 points de pourcentage). La situation est demeurée stable entre les deux années chez les professionnels, les techniciens et les employés de service.

Entre 1999 et 2004, un affaiblissement marqué de la situation comparative de l'administration québécoise est noté chez les professionnels, soit - 7,9 points de pourcentage. La situation s'est aussi affaiblie en ce qui concerne les employés de bureau (- 4,2 points de pourcentage). La stabilité est par contre notée entre ces deux années chez les techniciens, les employés de service et les ouvriers.

Tableau 5.2

Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2004	Écart 2003	Différence points de %	Écart 2004	Écart 1999	Différence points de %
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	- 12,1	- 10,3	- 1,8	- 12,1	- 9,3	- 2,8
Professionnels ¹	- 8,1	- 7,0	- 1,1 [#]	- 8,1	- 0,2*	- 7,9
Techniciens	- 10,6	- 10,3	- 0,3 [#]	- 10,6	- 10,7	0,1 [#]
Employés de bureau	- 16,4	- 14,0	- 2,4	- 16,4	- 12,2	- 4,2
Employés de service ²	- 3,1	- 0,6*	- 2,5 [#]	- 3,1	- 6,7	3,6 [#]
Ouvriers ²	- 36,7	- 32,9	- 3,8	- 36,7	- 34,3	- 2,4 [#]

1. Dans le cadre de l'ERG 2002, un resserrement des critères d'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste a été effectué. Ce changement a entraîné un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise entre 2001 et 2002 pour cette catégorie. Le document *Rémunération des salariés : état et évolution comparés 2002 – Étude de sensibilité*, disponible sur le site Web de l'Institut, donne plus de précisions à ce sujet. La comparaison des écarts de 1999 avec ceux de 2004 inclut l'effet de ce resserrement des critères d'appariement.

2. Les employés de service et les ouvriers étaient regroupés dans une seule catégorie lors de la comparaison de 1999. Les écarts pour l'année 1999 ont été recalculés sur la base des deux catégories actuelles.

* Indique la parité de l'administration québécoise avec le secteur comparé

Indique que la différence n'est pas statistiquement significative

Le secteur privé : les catégories d'emplois

La situation comparative de l'administration québécoise quant au salaire est demeurée stable par rapport au secteur privé entre 2003 et 2004 chez les professionnels, les techniciens et les employés de service (voir tableau 5.3). Dans l'analyse effectuée pour les catégories « Employés de bureau » et « Ouvriers », un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise est noté (- 3,4 et - 4,0 points de pourcentage respectivement).

Lorsque la période 1999-2004 est considérée, les résultats sont différents. Un affaiblissement de la situation comparative est noté entre les deux années dans deux catégories d'emplois; il est particulièrement important chez les professionnels (- 8,8 points de pourcentage), alors que la différence est de - 2,4 points de pourcentage chez les employés de bureau. Dans les autres catégories d'emplois, la situation comparative est demeurée stable.

Tableau 5.3

Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2004	Écart 2003	Différence points de %	Écart 2004	Écart 1999	Différence points de %
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	- 12,3	- 10,6	- 1,7 [#]	- 12,3	- 10,8	- 1,5 [#]
Professionnels ¹	- 8,0	- 8,5	0,5 [#]	- 8,0	0,8*	- 8,8
Techniciens	- 9,3	- 9,2	- 0,1 [#]	- 9,3	- 11,0	1,7 [#]
Employés de bureau	- 17,8	- 14,4	- 3,4	- 17,8	- 15,4	- 2,4
Employés de service ²	- 1,3*	1,1*	- 2,4 [#]	- 1,3*	- 7,1	5,8 [#]
Ouvriers ²	- 42,8	- 38,8	- 4,0	- 42,8	- 39,7	- 3,1 [#]

1. Dans le cadre de l'ERG 2002, un resserrement des critères d'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste a été effectué. Ce changement a entraîné un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise entre 2001 et 2002 pour cette catégorie. Le document *Rémunération des salariés : état et évolution comparés 2002 – Étude de sensibilité*, disponible sur le site Web de l'Institut, donne plus de précisions à ce sujet. La comparaison des écarts de 1999 avec ceux de 2004 inclut l'effet de ce resserrement des critères d'appariement.

2. Les employés de service et les ouvriers étaient regroupés dans une seule catégorie lors de la comparaison de 1999. Les écarts pour l'année 1999 ont été recalculés sur la base des deux catégories actuelles.

* Indique la parité de l'administration québécoise avec le secteur comparé

[#] Indique que la différence n'est pas statistiquement significative

L'analyse générale des secteurs

L'analyse des différences d'écarts de rémunération globale entre 2003 et 2004 révèle que la situation comparative de l'administration québécoise est restée stable par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois, qu'ils soient syndiqués ou non. Le même constat est fait dans la comparaison avec le secteur privé, tant syndiqué que non syndiqué.

La situation comparative de l'administration québécoise s'est toutefois affaiblie face aux secteurs « autre public » et universitaire de même que par rapport à l'administration fédérale. Les différences d'écarts vont de - 1,5 à - 4,4 points de pourcentage.

La période comprise entre 1999 et 2004 montre également la stabilité de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois de même que face au secteur privé. Lorsque la syndicalisation est prise en compte, le même constat est fait, sauf face aux autres salariés québécois syndiqués vis-à-vis desquels la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie (- 2,2 points de pourcentage). L'analyse comparative des écarts de rémunération globale par rapport aux secteurs « autre public » et universitaire de même que face à l'administration fédérale montre aussi un affaiblissement; les différences varient entre - 4,4 et - 10,5 points de pourcentage.

Tableau 5.4

Comparaison des écarts de 2003 et 2004 pour la rémunération globale, ensemble des emplois repères, administration québécoise et tous les secteurs

Secteur	Écart 2004 %	Écart 2003 %	Différence points de %	Écart 2004 %	Écart 1999 %	Différence points de %
Autres salariés québécois	- 7,6	- 6,8	- 0,8 [#]	- 7,6	- 6,1	- 1,5 [#]
Privé	- 3,5	- 3,5	0,0 [#]	- 3,5	- 1,7 [*]	- 1,8 [#]
« Autre public »	- 16,0	- 14,3	- 1,7	- 16,0	- 11,6	- 4,4
« Entreprises publiques »	- 17,8	- 16,0	- 1,8 [#]	..	..	..
Universitaire	- 11,0	- 9,5	- 1,5	- 11,0	- 3,5	- 7,5
Administration fédérale	- 11,9	- 7,5	- 4,4	- 11,9	- 1,4	- 10,5
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	- 13,5	- 11,8	- 1,7 [#]	- 13,5	- 11,3	- 2,2
Autres salariés québécois non syndiqués	1,4 [*]	1,3 [*]	0,1 [#]	1,4 [*]	4,9	- 3,5 [#]
Privé syndiqué	- 11,3	- 10,8	- 0,5 [#]	- 11,3	- 13,4	2,1 [#]
Privé non syndiqué	3,3 [*]	2,9 [*]	0,4 [#]	3,3 [*]	6,5	- 3,2 [#]

* Indique la parité de l'administration québécoise avec le secteur comparé

[#] Indique que la différence n'est pas statistiquement significative

.. Donnée non disponible

L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois

Les résultats présentés dans le tableau 5.5 montrent la stabilité de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois, et ce, dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des ouvriers. Dans cette catégorie, un affaiblissement de 2 points de pourcentage est noté.

Entre 1999 et 2004, la situation comparative de l'administration québécoise est restée stable par rapport aux autres salariés québécois chez les techniciens et les ouvriers. Un affaiblissement est constaté chez les professionnels (- 5,6 points de pourcentage) et les employés de bureau (- 3,5 points de pourcentage). Une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise durant cette période est notée dans la catégorie des employés de service (6,2 points de pourcentage).

Tableau 5.5
Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2004	Écart 2003	Différence		Écart 2004	Écart 1999	Différence	
	%		points de	%	%		points de	%
Ensemble des emplois repères	- 7,6	- 6,8	- 0,8 [#]		- 7,6	- 6,1	- 1,5 [#]	
Professionnels ¹	- 2,0	- 1,0 [*]	- 1,0 [#]		- 2,0	3,6	- 5,6	
Techniciens	- 3,8	- 4,4	0,6 [#]		- 3,8	- 4,1	0,3 [#]	
Employés de bureau	- 13,3	- 12,2	- 1,1 [#]		- 13,3	- 9,8	- 3,5	
Employés de service ²	1,0 [*]	3,0 [*]	- 2,0 [#]		1,0 [*]	- 5,2	6,2	
Ouvriers ²	- 36,0	- 34,0	- 2,0		- 36,0	- 32,1	- 3,9 [#]	

1. Dans le cadre de l'ERG 2002, un resserrement des critères d'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste a été effectué. Ce changement a entraîné un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise entre 2001 et 2002 pour cette catégorie. Le document *Rémunération des salariés : état et évolution comparés 2002 – Étude de sensibilité*, disponible sur le site Web de l'Institut, donne plus de précisions à ce sujet. La comparaison des écarts de 1999 avec ceux de 2004 inclut l'effet de ce resserrement des critères d'appariement.

2. Les employés de service et les ouvriers étaient regroupés dans une seule catégorie lors de la comparaison de 1999. Les écarts pour l'année 1999 ont été recalculés sur la base des deux catégories actuelles.

* Indique la parité de l'administration québécoise avec le secteur comparé

[#] Indique que la différence n'est pas statistiquement significative

Le secteur privé : les catégories d'emplois

L'analyse du tableau 5.6 révèle qu'entre 2003 et 2004, la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est demeurée stable par rapport au secteur privé, et ce, dans toutes les catégories d'emplois.

Lorsque l'analyse porte sur la période allant de 1999 à 2004, elle montre la stabilité de la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale par rapport au secteur privé dans la majorité des catégories d'emplois. Seuls les professionnels affichent un affaiblissement; celui-ci est particulièrement important (- 9,5 points de pourcentage). Par contre, une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise entre ces deux années est notée chez les employés de service (7,9 points de pourcentage).

Tableau 5.6
Comparaison des écarts de 2004 et 2003 et de 2004 et 1999 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2004	Écart 2003	Différence		Écart 2004	Écart 1999	Différence	
	%	%	points de	%	%	%	points de	%
Ensemble des emplois repères	- 3,5	- 3,5	0,0 [#]		- 3,5	- 1,7 [*]	- 1,8 [#]	
Professionnels ¹	1,3 [*]	0,3 [*]	1,0 [#]		1,3 [*]	10,8	- 9,5	
Techniciens	1,4 [*]	- 0,2 [*]	1,6 [#]		1,4 [*]	0,3 [*]	1,1 [#]	
Employés de bureau	- 9,1	- 7,9	- 1,2 [#]		- 9,1	- 6,2	- 2,9 [#]	
Employés de service ²	6,6	6,2	0,4 [#]		6,6	- 1,3	7,9	
Ouvriers ²	- 38,6	- 36,8	- 1,8 [#]		- 38,6	- 32,1	- 6,5 [#]	

1. Dans le cadre de l'ERG 2002, un resserrement des critères d'appariement des emplois professionnels de niveau spécialiste a été effectué. Ce changement a entraîné un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise entre 2001 et 2002 pour cette catégorie. Le document *Rémunération des salariés : état et évolution comparés 2002 – Étude de sensibilité*, disponible sur le site Web de l'Institut, donne plus de précisions à ce sujet. La comparaison des écarts de 1999 avec ceux de 2004 inclut l'effet de ce resserrement des critères d'appariement.

2. Les employés de service et les ouvriers étaient regroupés dans une seule catégorie lors de la comparaison de 1999. Les écarts pour l'année 1999 ont été recalculés sur la base des deux catégories actuelles.

* Indique la parité de l'administration québécoise avec le secteur comparé

[#] Indique que la différence 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 2004 et pour 2005 sont aussi fournies.

L'environnement économique¹

Après l'accélération notée en 2002, la croissance économique ralentit en 2003. En effet, à la suite des hausses² de 1,7 % en 2001 et de 4,2 % en 2002, le PIB réel³ s'accroît de 1,9 % en 2003. En 2004, la croissance du PIB se poursuit au même rythme, se situant à 2,0 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, le PIB augmente de 0,6 % au premier trimestre et de 0,7 % au deuxième. La conjoncture récente montre une accélération de l'économie; en effet, la croissance trimestrielle moyenne est de 0,7 % pour la période couvrant le quatrième trimestre de 2003 et les deux premiers de 2004, alors qu'elle était de 0,1 % au cours des trois premiers trimestres de 2003.

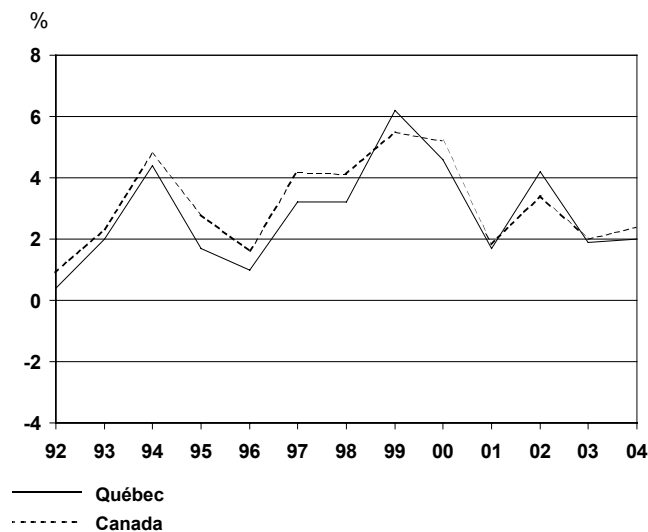
En 2003, le ralentissement de l'économie provient du commerce extérieur. En effet, les exportations diminuent de 3,1 %, subissant les contrecoups de la montée du dollar canadien vis-à-vis de la devise américaine, ce qui rend les produits exportés plus chers. En 2004, le commerce extérieur agit encore comme un frein à la croissance.

Les dépenses de consommation augmentent de 3,3 % en 2003, soit au même rythme qu'en 2002 et en accélération par rapport à 2001 (2,6 %). En 2004, le rythme se maintient puisque les dépenses de consommation sont en hausse de 3,4 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, elles progressent de 1,6 % au premier trimestre et de 0,4 % au deuxième.

1. Les séries chronologiques portant sur l'environnement économique sont fournies à l'annexe F.
2. Les taux de croissance sont exprimés en fonction de la période correspondante de l'année précédente sauf en cas de mention contraire. Les taux de croissance trimestrielle sont calculés par rapport au trimestre précédent.
3. Les données annuelles du PIB réel pour les années 2000 à 2003 ainsi que les données trimestrielles proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec. Les données des années antérieures à 2000 sont tirées des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada.

Les dépenses publiques courantes augmentent de 2,7 % en 2002 et de 2,8 % en 2003. Au premier semestre de 2004, leur croissance est de 2,2 %. Faisant suite à cinq années de baisses, ces dépenses progressent pour une septième année consécutive en 2004.

Figure 6.1
Croissance du PIB réel¹, au Québec et au Canada, de 1992 à 2004²



1. Au prix du marché, \$ enchaînés de 1997.
2. Pour les six premiers mois de 2004, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

Au premier semestre de 2004, la demande intérieure augmente plus vite qu'en 2003. Cette accélération provient surtout des investissements des entreprises qui s'accroissent de 11 % au premier semestre de 2004 comparativement à 5,9 % en 2003. Les importations augmentent plus vite que les exportations durant les six premiers mois de 2004. Ainsi, profitant de la vigueur de l'économie américaine et de la stabilité relative du dollar canadien, les exportations progressent de 2,5 %. Quant aux importations, elles augmentent de 4,6 % au premier semestre, soutenues, entre autres, par les investissements des entreprises en machines et matériel qui sont en hausse de 9,8 %.

En 2004, sur la période des neuf premiers mois, les mises en chantier augmentent de 19,7 %, après une

hausse de 18,5 % en 2003. Avec 58 400 unités, elles atteignent ainsi leur plus haut niveau depuis 1987.

L'augmentation de l'IPC montre une tendance à la hausse en 2004, passant de 0,8 % au premier trimestre de l'année à 2,1 % au deuxième et à 2,2 % au troisième. Toutefois, pour les neuf premiers mois de 2004 (1,7 %), l'inflation est en baisse par rapport à 2003 (2,5 %).

Le taux des bons du Trésor à trois mois atteint un plancher de 2,1 % au premier trimestre de 2002, son plus bas niveau en plus de 40 ans. Le taux remonte par la suite et atteint 3,2 % au deuxième trimestre de 2003 pour redescendre à nouveau à la suite du ralentissement économique de 2003. Il atteint un nouveau plancher (2,0 %) au deuxième trimestre de 2004. Pour les neuf premiers mois de 2004, le taux se situe à 2,1 %. Si ce taux se maintenait toute l'année 2004, ce serait le plus bas depuis 1955. Cependant, la tendance récente est à la hausse.

L'année 2003 est marquée par une forte progression du dollar; pour l'ensemble de l'année, il se fixe à 71,4 cents américains, son plus haut niveau depuis 1997 (72,2 cents). Le dollar atteint 76,0 cents au quatrième trimestre de 2003; il descend à 75,9 cents au premier trimestre de 2004 et à 73,6 cents au second. Une tendance à la hausse est notée au cours du troisième trimestre de 2004 (76,5 cents) et se poursuit depuis. Le 29 octobre 2004, le huard clôture à 82,1 cents américains, son plus haut niveau en plus de 12 ans (septembre 1992). Par rapport à la fin de décembre 2002 (63,4 cents), la hausse est de 29,5 %.

Les nouveaux sommets atteints par le taux d'endettement pourraient affecter la marge de manœuvre des consommateurs dans l'éventualité d'une hausse des taux d'intérêt.

Après le ralentissement de 2003, les analystes s'attendent à une croissance plus forte cette année et l'année prochaine grâce, notamment, à la vigueur de l'économie américaine. Selon les analystes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2004 varient de 2,5 % à 2,8 % et, pour 2005, de 2,9 % à 3,4 %⁴.

4. Les prévisions pour le Canada sont présentées à l'annexe J.

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 trimestre correspondant de l'année précédente. Dans le premier cas, l'analyse se fait sur une courte période et des variations dues à des changements conjoncturels peuvent être relevées. C'est cette approche qui a été privilégiée dans le présent rapport. 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. Les récents résultats trimestriels calculés sur cette base (fin 2003 et début 2004) sont reproduits ci-dessous pour permettre d'avoir une idée plus complète de la situation de l'économie québécoise.

Taux de croissance de certains indicateurs économiques du Québec¹

Indicateur	Trimestre		
	IV - 2003	I - 2004	II - 2004
PIB au prix du marché	1,2	1,5	2,5
Consommation	2,9	3,8	2,9
Investissements	5,9	8,6	10,7
administrations publiques	8,8	5,1	0,2
entreprises	5,4	9,3	12,8
Dépenses publiques courantes en biens et services	1,7	2,4	2,1
Revenu personnel disponible			
nominal	3,1	3,1	3,6
réel ²	2,3	2,7	2,0

1. Taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente. Les taux sont généralement exprimés en termes réels (\$ enchaînés de 1997).

2. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.

Tableau 6.1

Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2004 et 2005

	BRC (Octobre 2004)		CBC (Octobre 2004)		CCPEDQ (Octobre 2004)		BNC (Octobre 2004)	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	2,8	3,4	2,5	2,9	2,6	3,3	2,7	2,9
Consommation	..	..	3,4	3,6	3,5	3,6	3,4	3,6
Investissements	..	..	6,9	- 3,3	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	0,9	- 3,3	..	..	..	..
entreprises	..	..	8,1	- 3,3	5,9	5,3	..	..
Dépenses publiques courantes en biens et services	..	..	2,3	2,2	2,6	3,1	2,3	2,2
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	1,7	2,3	1,9	1,9	1,8	2,2	1,9	1,9
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	2,9	4,1	2,2	3,5	2,2	3,2	2,8	4,0
Taux de change (huard en cents américains)	79,4	76,9	75,2	74,9	76,6	79,6	78,7	84,8
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	1,5	2,1	1,6	1,6	1,6	2,2	..	..
Taux de chômage (%)	8,5	8,2	8,3	8,0	8,3	7,8	8,4	8,5
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	1,3	3,1	1,4	2,5	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	4,3	5,5	2,5	3,1	..	..
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	3,3	3,0	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	11,9	4,1	12,7	6,4	..	..
Ventes au détail ²	4,4	4,5	4,0	4,1	4,3	4,9	..	..
Mises en chantier (k)	55,3	48,2	55,6	43,0	56,0	49,0	59,0	49,0

1. Taux annuel réel de croissance.

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

Les dépenses de consommation, qui représentent environ 60 % du PIB, augmentent de 3,3 % en 2003, soit au même rythme qu'en 2002 et en accélération par rapport à 2001 (2,6 %). En 2004, la croissance est semblable à celle des deux années précédentes avec une hausse de 3,4 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, les dépenses de consommation progressent fortement au premier trimestre (1,6 %) et nettement plus lentement (0,4 %) au deuxième.

En 2003, la croissance des dépenses en services (3,4 %) est à peine supérieure à celle des dépenses en biens (3,3 %). Ainsi, le ralentissement des dépenses en biens est compensé par l'accélération des dépenses en services. En effet, la croissance des dépenses en biens passe de 4,7 % en 2002 à 3,3 % en

2003, tandis que celle des dépenses en services grimpe de 2,1 % en 2002 à 3,4 % en 2003. C'est la première fois depuis 1995 que la croissance des dépenses en services est supérieure à celle des dépenses en biens. La tendance se poursuit en 2004 puisque, au premier semestre, les dépenses en services augmentent de 3,8 % et celles en biens de 2,9 %.

En 2002 et 2003, la bonne tenue des dépenses en biens est surtout attribuable aux achats de biens durables (automobiles, meubles et appareils ménagers, etc.). Les dépenses pour ces biens sont stimulées par les niveaux historiquement faibles des taux d'intérêt et par un marché de l'emploi vigoureux, surtout en 2002. Ainsi, les dépenses en biens durables augmentent de 8,5 % en 2002 et de 4,5 % en 2003. Au premier semestre de 2004, leur croissance est de 3,9 %.

La consommation de biens semi-durables (vêtements, chaussures, etc.) croît de 3,7 % en 2002, de 3,5 % en 2003 et de 4,4 % au premier semestre de 2004. Quant à la consommation de biens non durables (aliments, boissons, etc.), elle connaît une hausse de 2,7 % en 2002, puis ralentit à 2,4 % en 2003 et à 1,7 % au premier semestre de 2004.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail augmentent de 6,1 % en 2002 et de 5,1 % en 2003. Le groupe qui contribue le plus à la progression des ventes au détail est celui des centres de rénovations et quincailleries avec des hausses de 17,2 % en 2002 et de 20,6 % en 2003.

Il y a ralentissement de la croissance des ventes au détail en 2004 avec une augmentation de 3,9 % pour les huit premiers mois en comparaison avec les mêmes mois de 2003. Ce ralentissement est surtout attribuable aux ventes des magasins d'ordinateurs et de logiciels et de ceux d'appareils électroniques et électroménagers qui diminuent de 14,9 % et 5,1 % respectivement. Quant aux ventes des centres de rénovation et quincailleries, leur forte croissance se poursuit en 2004 avec une hausse de 20,6 %.

Le revenu personnel disponible réel⁵ augmente de 2,9 % en 2001, de 3,2 % en 2002 et de 1,9 % en 2003. La hausse en 2003 est la plus faible depuis 1998 (1,6 %). Au premier semestre de 2004, le revenu personnel disponible réel croît de 2,3 %. Le revenu personnel disponible étant la différence entre le revenu personnel et les impôts directs, le ralentissement des deux dernières années est dû surtout aux impôts directs qui progressent de 3,4 % en 2003 et de 4,1 % en 2004, après avoir diminué de 3,3 % en 2002. Sur une base trimestrielle, le revenu personnel disponible réel augmente de 0,4 % au premier trimestre de 2004 et de 1,2 % au deuxième.

Dans les années 1990, la croissance du revenu personnel disponible est ralentie par les impôts directs qui augmentent plus vite que le revenu personnel. Ainsi, de 1989 à 2000, le revenu person-

nel progresse de 48,4 %, tandis que les impôts directs connaissent une croissance de 79,6 %. Il s'ensuit que le revenu personnel disponible croît de 40,1 %. Le ratio des impôts directs sur le revenu personnel passe de 21,2 % en 1989 à un sommet de 25,6 % en 2000. Il y a un changement de tendance par la suite. En effet, ce ratio passe à 25,3 % en 2001 et à 23,8 % en 2002 et en 2003. Au premier semestre de 2004, il se situe à 23,6 %. La forte baisse du ratio en 2002 est due à la diminution exceptionnelle des impôts directs (- 3,3 %). Le ratio s'est stabilisé par la suite, alors que les impôts directs augmentent à un rythme semblable à celui du revenu personnel.

De 1995 à 1999, le taux d'épargne⁶ diminue fortement, passant de 10,3 % à 3,4 %. Il se redresse par la suite, la bonne tenue du revenu personnel disponible permettant aux ménages de maintenir leur consommation tout en reconstituant leur épargne. Ainsi, le taux d'épargne remonte à 4,2 % en 2001 et à 4,4 % en 2002. Il tombe ensuite à 3,0 % en 2003 et à un creux de 2,1 % au premier semestre de 2004, le revenu personnel disponible augmentant moins vite que la consommation. À 2,1 %, il s'agit du taux le plus bas depuis que les données existent sur la base actuelle (1981).

Le taux d'endettement⁷ atteint un sommet de 83,6 % en 1998. Il descend à 81,1 % en 2000 et en 2001, puis monte à 83,8 % en 2002 et à 87,7 % en 2003. Selon les estimations de la CCPEDQ, cette tendance à la hausse se poursuivrait en 2004 et 2005. Le taux d'endettement se fixerait à 93,3 % et 96,6 % respectivement au cours de ces deux années. Ces nouveaux sommets pourraient affecter la marge de manœuvre des consommateurs dans l'éventualité d'une hausse des taux d'intérêt. La majeure partie de l'augmentation du taux d'endettement provient du crédit hypothécaire. En excluant cette composante, le taux d'endettement des ménages se fixerait à 28,7 % et 29,5 % respectivement en 2004 et 2005.

5. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.

6. Le taux d'épargne des ménages représente la part du revenu personnel disponible qui n'est pas dépensée pour la consommation.

7. 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 2004 et 2005.

En plus de l'endettement, la forte augmentation de la valeur des actifs financiers à la fin des années 1990 a favorisé le maintien d'un haut niveau de consommation. Cependant, à partir de la deuxième moitié de l'année 2000, on enregistre une dégringolade des indices boursiers à la suite de l'éclatement de la bulle technologique, des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis et des nombreux cas de malversations comptables. Ainsi, après une hausse de 36,1 % en 2000, l'indice boursier de Toronto, représenté par le S&P/TSX, diminue de 19,5 % en 2001 et de 9,0 % en 2002. À la fin de 2002, il y a un changement de tendance et les actifs financiers recommencent à monter. En 2003, l'indice croît de 1,8 % et, au cours des neuf premiers mois de 2004, il augmente de 23,4 % par rapport à la période correspondante de 2003. À la fin de septembre 2004, l'indice se situe à 8 668,3, soit 52,7 % au-dessus du creux de 5 678,3 d'octobre 2002, mais encore 24,1 % sous le sommet de 11 423,7 observé en septembre 2000. Cette remontée pourrait avoir un effet positif sur la confiance des consommateurs et sur leur capacité de dépenser.

Après une baisse de 9,9 % en 2002, le nombre de faillites⁸ personnelles augmente de 3,7 % en 2003, ce qui constitue une deuxième hausse en six ans (4,1 % en 2001). Le volume de faillites personnelles en 2003 (22 531) demeure inférieur de 16,5 % à celui de 1997 (26 970). En 2004, le nombre de faillites remonte légèrement car, après huit mois, il se situe à 15 531, alors qu'il était de 14 883 en 2003 (hausse de 4,4 %).

Faisant suite à la baisse enregistrée en 2001, l'indice de confiance des consommateurs⁹ du Conference Board bondit en 2002, atteignant un niveau inégalé depuis 1991; il passe ainsi de 115,3 en 2001 à 131,7 en 2002. Cependant, en 2003, il diminue de 7,8 % et se situe à 121,5. En 2004, pour les trois premiers trimestres, l'indice se situe à 122,5 et est inférieur de 0,2 % à celui de la période correspondante de 2003.

8. Les données sur les faillites proviennent du Bureau du Surintendant des faillites.

9. Cet indice de confiance est calculé mensuellement par le Conference Board et a 1991 pour année de base.

Sur une base trimestrielle, l'indice augmente de 6,7 % au premier trimestre de 2004, diminue de 3,4 % au deuxième et augmente de 0,2 % au troisième. Il est difficile de déceler une tendance car, au cours des huit derniers trimestres, l'indice a connu quatre hausses et autant de baisses.

Les analystes prévoient une légère accélération des dépenses de consommation. Ainsi, les prévisions de croissance de la consommation varient de 3,4 % à 3,5 % en 2004 et s'établissent à 3,6 % pour 2005. Il y aurait accélération de la croissance du revenu personnel disponible. En termes réels, il croîtrait de 2,5 % à 4,3 % en 2004 et de 3,1 % à 5,5 % en 2005.

Les investisseurs

Après une année de stagnation en 2001 (0,2 %), les investissements connaissent une forte croissance; ils augmentent de 8,0 % en 2002, de 6,5 % en 2003 et de 9,7 % au premier semestre de 2004. Sur une base trimestrielle, les investissements progressent de 2,9 % au premier trimestre de 2004 et de 0,2 % au deuxième.

La hausse des investissements en 2003 provient davantage des administrations publiques (9,5 %) que des entreprises (5,9 %). En 2004, c'est l'inverse puisque les investissements des entreprises augmentent de 11,0 % au premier semestre et ceux des administrations publiques de 2,6 %.

La croissance des investissements des administrations publiques connaît un ralentissement marqué aux cours des deux dernières années. En 2002, ils s'étaient accrus de 14,3 % en raison de l'accélération des travaux d'investissement pour atténuer les effets négatifs des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis. Sur une base trimestrielle, les investissements des administrations publiques sont stables au premier trimestre de 2004 et diminuent de 1,3 % au deuxième.

Quant aux investissements des entreprises, leur accélération en 2004 est due aux investissements en construction résidentielle et en machines et matériel, alors que ceux en bâtiments non résidentiels diminuent. Sur une base trimestrielle, les investis-

sements des entreprises augmentent de 3,4 % au premier trimestre de 2004 et de 0,5 % au deuxième.

Atteints par l'apathie du secteur de la haute technologie, les investissements des entreprises en machines et matériel diminuent de 9,8 % en 2001 et de 1,7 % en 2002. Il y a un renversement par la suite car ces investissements augmentent de 3,4 % en 2003 et de 9,8 % au premier semestre de 2004. La forte hausse du dollar canadien vis-à-vis de la devise américaine en 2003, facilitant l'achat d'équipement aux États-Unis, ainsi que la progression des bénéfices des sociétés au premier semestre de 2004 (+ 15,5 %) ne sont sûrement pas étrangers à ce retournement. Sur une base trimestrielle, les investissements des entreprises en machines et matériel augmentent de 2,8 % au premier trimestre de 2004 et diminuent de 0,4 % au deuxième.

Un retournement est observé dans l'évolution de la construction non résidentielle en 2004. En effet, après des hausses de 0,8 % en 2002 et de 2,0 % en 2003, les investissements en construction non résidentielle diminuent de 1,0 % au premier semestre de 2004. Sur une base trimestrielle, ces investissements reculent de 0,4 % au premier trimestre de 2004 et augmentent de 0,3 % au deuxième.

Le rythme effréné des investissements en construction résidentielle se poursuit avec des hausses de 10,7 % en 2003 et de 18,9 % au premier semestre de 2004. Si la tendance se maintient, ce sera la quatrième année consécutive de croissance supérieure à 10 %. Le niveau de la construction résidentielle en 2004 excède de 81,9 % celui de 2000. Cette industrie continue de tirer profit des taux d'intérêt relativement bas et de la rareté des logements locatifs. Sur une base trimestrielle, les investissements en construction résidentielle augmentent de 5,9 % au premier trimestre de 2004 et de 1,6 % au deuxième.

Les investissements en construction résidentielle se divisent en trois composantes. La croissance en 2004 provient surtout de la construction neuve qui augmente de 30,1 % au premier semestre. Les investissements en améliorations et modifications

augmentent de 10,9 %. Quant aux commissions sur les reventes des maisons, elles demeurent stables.

Après avoir bondi de 53,4 % en 2002, les mises en chantier augmentent de 18,5 % en 2003; leur nombre passe de 42 452 en 2002 à 50 289 en 2003. La croissance se poursuit en 2004 car, après neuf mois, les mises en chantier se situent à 58 400 sur une base annualisée, soit une augmentation de 19,7 % par rapport à la période correspondante de 2003 et leur plus haut niveau depuis 1987 (74 179). Sur une base annualisée, les mises en chantier s'élèvent à 59 000 au premier trimestre, à 55 400 au deuxième et à 60 700 au troisième trimestre.

Après une hausse de 17,2 % en 2002, les bénéfices des sociétés diminuent de 3,3 % en 2003. Ce retournement provient surtout des entreprises exportatrices qui ont subi les effets de la montée rapide du dollar canadien. En 2004, les bénéfices des sociétés effectuent une remontée sous l'impulsion, entre autres, des entreprises publiques provinciales. Celles-ci ont augmenté leurs profits en matière d'énergie électrique à la suite d'un premier trimestre beaucoup plus froid que la normale. Au premier semestre de 2004, les bénéfices des sociétés progressent de 15,5 % par rapport à la période correspondante de 2003. Sur une base trimestrielle, les bénéfices des sociétés augmentent de 7,0 % au premier trimestre et de 4,7 % au deuxième. Le niveau record des bénéfices atteint au troisième trimestre de 2002 est surpassé pour la première fois au premier trimestre de 2004 et une deuxième fois au second.

Les bénéfices des sociétés en pourcentage du PIB passent d'un creux de 4,1 % en 1992 à un sommet de 10,9 % en 1999. Au cours des quatre années suivantes, cette part oscille entre 9,5 % et 10,7 %. En 2004, elle revient presque au sommet puisqu'elle se situe à 10,8 %.

Les livraisons manufacturières diminuent de 3,8 % en 2001, de 0,6 % en 2002 et de 1,3 % en 2003. Ces reculs sont dus au marasme qui a frappé le secteur technologique à l'automne 2000, aux difficultés qu'a connues l'industrie du matériel de transport à la suite

des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis et à la montée rapide du dollar canadien en 2003.

La tendance redevient positive dans les livraisons manufacturières en 2004 grâce, entre autres, à la vigueur de l'économie américaine et à la stabilité relative du dollar au cours des deux premiers trimestres de l'année. En effet, pour les huit premiers mois de 2004, les livraisons manufacturières augmentent de 6,3 % par rapport à la période correspondante de 2003. Ce retournement est largement dû au groupe des produits informatiques et électroniques ainsi qu'à celui du matériel de transport qui s'acheminent vers une première hausse en quatre ans.

Le nombre de faillites commerciales continue de baisser, passant de 2 221 en 2002 à 2 193 en 2003 (- 1,3 %). La baisse de 2003 est la septième consécutive; par rapport au sommet de 1996 (5 771), le recul est de 62,0 %. En 2004, après huit mois, cette tendance se poursuit puisqu'une diminution de 10,5 % est observée (1 329 par rapport à 1 485 pour la même période de 2003).

Après une baisse de 33,2 % en 2002, la valeur des faillites commerciales augmente de 12,2 % en 2003, passant de 689,9 millions de dollars à 774,3 millions de dollars. Malgré cette hausse, le passif total des entreprises en faillite en 2003 demeure inférieur de 75,8 % à celui du sommet atteint en 1992 (3,2 milliards de dollars). Il y a un retour à la baisse en 2004 car, après huit mois, le passif total diminue de 35,2 % en regard de la période correspondante de 2003.

Selon les analystes, les investissements connaîtraient un ralentissement l'an prochain ou pourraient même reculer. Ainsi, la croissance des investissements des entreprises se situerait entre 5,9 % et 8,1 % pour l'ensemble de 2004 et entre - 3,3 % et 5,3 % en 2005.

Les gouvernements

Les dépenses en biens et services des administrations publiques¹⁰ augmentent de 2,7 % en 2002 et de 2,8 % en 2003. Au premier semestre de 2004, leur croissance est de 2,2 %. Faisant suite à cinq années de baisses, ces dépenses progressent pour une septième année consécutive en 2004.

La part relative des dépenses publiques en biens et services dans le PIB atteint un sommet de 26,5 % en 1992. Cette part descend à 20,8 % en 1999. Elle remonte graduellement depuis; au premier semestre de 2004, elle se situe à 21,8 %.

La croissance économique ainsi que la lutte au déficit ont fait en sorte que le déficit de l'administration provinciale (sur la base du système de comptabilité nationale), qui avait atteint un sommet de 7,5 milliards de dollars¹¹ en 1994, se transforme en surplus de 532 millions de dollars en 2000. L'année 2000 est la seule où l'on enregistre un surplus. Par la suite, c'est le retour au déficit.

En pourcentage du PIB, le déficit de l'administration provinciale atteint un sommet de 4,4 % en 1992. Au premier semestre de 2004, il se situe à 2,6 % du PIB.

Les analystes sont partagés quant à l'évolution des dépenses publiques l'an prochain. Ainsi, leur augmentation se situerait entre 2,3 % et 2,6 % pour l'ensemble de 2004 et entre 2,2 % et 3,1 % en 2005.

Les échanges extérieurs

Au cours des années 1990, l'influence du commerce extérieur sur l'économie du Québec a été de plus en plus grande. En effet, la part des exportations dans le PIB est passée de 45,3 % en 1992 à un sommet de 62,5 % en 2000. Il y a un changement de tendance au cours des trois années suivantes en raison,

10. 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.

11. Ces données proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec.

surtout, de la faiblesse de l'économie américaine et, en 2003, de la montée rapide du dollar canadien vis-à-vis de la devise américaine. Ainsi, la part des exportations dans le PIB descend à 60,4 % en 2001, à 58,3 % en 2002 et à 55,4 % en 2003. Au premier semestre de 2004, cette part remonte à 56,0 %.

La forte progression des exportations sur la période 1992-2003 (malgré les reculs enregistrés en 2001 et 2003) est surtout attribuable aux exportations internationales. En effet, celles-ci augmentent plus rapidement que les exportations interprovinciales. Au cours de cette période, les exportations vers les autres pays, particulièrement les États-Unis, connaissent une croissance de 105,7 %, alors que celles vers les autres provinces progressent de 30,4 %. Ainsi, les exportations internationales voient leur part des exportations totales passer de 53,6 % en 1992 à 64,6 % en 2003.

De 1993 à 2000, les exportations et les importations progressent à un rythme soutenu. Au cours des trois années suivantes, il y a un changement marqué. En 2001, les exportations et les importations diminuent, pour la première fois depuis 1991 pour les exportations et depuis 1992 pour les importations. L'année 2001 est marquée par le ralentissement de l'économie mondiale et la récession qui frappe l'économie américaine. Toutefois, comme les exportations (- 1,8 %) diminuent moins vite que les importations (- 4,7 %), les exportations nettes ont un impact positif sur le PIB.

Après la baisse de 1,8 % en 2001, les exportations augmentent de 0,5 % en 2002 et diminuent de nouveau en 2003 (- 3,1 %) en raison de la faiblesse de l'économie américaine et de la montée rapide du dollar canadien, ce qui rend nos produits exportés plus chers. La baisse des exportations en 2003 est surtout due aux exportations internationales qui diminuent de 4,6 %, alors que les exportations vers les autres provinces diminuent de 0,2 %.

À la suite de la baisse notée en 2001, les importations connaissent une remontée; elles augmentent de 1,1 % en 2002 et de 1,2 % en 2003. Au cours de cette dernière année, la hausse des importations en provenance d'autres pays (2,0 %) est

ralentie par la baisse de celles en provenance des autres provinces (- 0,1 %). Ainsi, en 2003, les exportations nettes sont en recul et freinent la croissance économique.

En 2004, le commerce extérieur constitue de nouveau un frein à la croissance puisque les importations augmentent plus vite que les exportations. Au premier semestre, profitant de la vigueur de l'économie américaine et de la stabilité relative du dollar canadien, les exportations progressent de 2,5 %. Quant aux importations, elles sont en hausse de 4,6 % au premier semestre, soutenues, entre autres, par les investissements des entreprises en machines et matériel (croissance de 9,8 %).

La politique monétaire

L'inflation, qui s'était maintenue en deçà de 2 % de 1992 à 1999, s'élève à 2,4 % en 2000 et en 2001, redescend à 2,0 % en 2002 puis remonte à 2,5 % en 2003. Pour les neuf premiers mois de 2004, la croissance de l'IPC au Québec recule à 1,7 %. La tendance est cependant à la hausse en 2004, puisque l'augmentation de l'IPC passe d'un creux de 0,8 % au premier trimestre à 2,1 % au deuxième et à 2,2 % au troisième. Ces fluctuations sont surtout dues aux prix de l'énergie qui augmentent fortement en raison de l'incertitude internationale relative aux réserves et à la production de brut. La tendance reste toutefois à la hausse même en excluant l'énergie puisque l'indice d'ensemble sans l'énergie augmente de 1,0 % au premier trimestre, de 1,2 % au deuxième et de 1,5 % au troisième. Il se maintient toutefois en deçà de 2,0 %.

Le rendement des bons du Trésor à trois mois, qui se situe à 5,5 % en 2000, diminue à 3,9 % en 2001 et à 2,6 % en 2002; il remonte à 2,9 % en 2003. La tendance à la baisse en 2001 est accentuée par les attentats du 11 septembre aux États-Unis. Ainsi, le taux des bons du Trésor à trois mois atteint un plancher de 2,1 % au premier trimestre de 2002, son plus bas niveau en plus de 40 ans. Le taux remonte par la suite et atteint 3,2 % au deuxième trimestre de 2003; il redescend à nouveau à la suite du ralentissement économique enregistré en 2003. Il

atteint ainsi un nouveau plancher au deuxième trimestre de 2004 (2,0 %). La tendance est de nouveau à la hausse depuis, l'économie canadienne évoluant près des limites de sa capacité de production. Pour les neuf premiers mois de 2004, le taux se situe à 2,1 %. Si ce taux se maintenait toute l'année 2004, ce serait le plus bas depuis 1955.

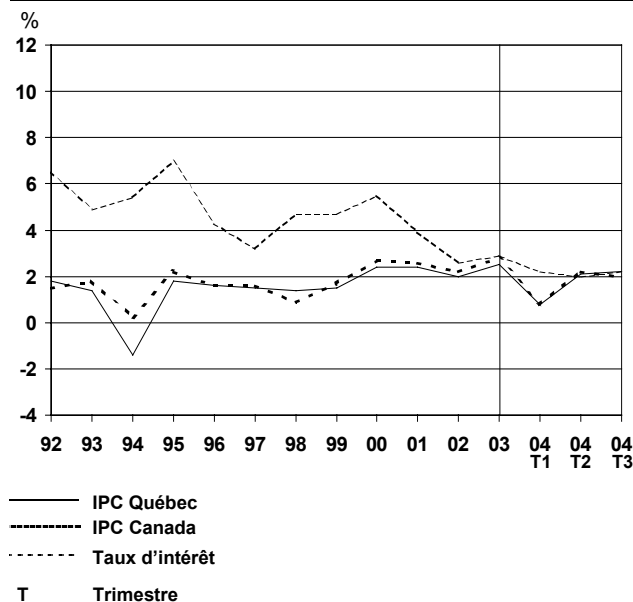
Aux États-Unis, après le resserrement de la politique monétaire qui a pris fin en mai 2000, on assiste à un assouplissement à partir du début de 2001. De janvier 2001 à juin 2003, le taux interbancaire américain diminue à 13 reprises, passant de 6,5 % à 1,0 %, son plus bas niveau en 45 ans, soit depuis juillet 1958. Ces baisses répétées font suite à l'éclatement de la bulle financière en deuxième moitié de 2000, aux attentats du 11 septembre 2001 et à la récession qui a frappé les États-Unis en 2001, récession suivie d'une reprise anémique. En 2004, la croissance se faisant plus soutenue et l'inflation plus élevée, le taux interbancaire américain monte à trois reprises à partir de juin et se situe à 1,75 % en septembre.

Pendant ce temps, on assiste à une forte détente monétaire au Canada à la suite du ralentissement économique et des effets négatifs des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis. Ainsi, le taux cible de financement à un jour diminue à 10 reprises, passant de 6,00 % au début de 2001 à 2,00 % le 15 janvier 2002, son plus bas niveau depuis septembre 1960.

Par la suite, contrairement à ce qui se passe aux États-Unis, les taux sont à la hausse au Canada. En effet, en raison d'une reprise économique plus forte que prévu et de l'importante détente monétaire, le taux cible monte à cinq reprises et atteint 3,25 % le 15 avril 2003. Cependant, à la suite d'un ralentissement économique au Canada, le taux redescend à cinq reprises et atteint 2,00 % le 13 avril 2004, soit l'équivalent de celui de janvier 2002 et le plus bas depuis 1960. Le taux remonte à 2,25 % le 8 septembre 2004 et à 2,50 % le 19 octobre en raison d'une demande extérieure plus vigoureuse qu'anticipé et pour réduire les pressions inflationnistes.

Figure 6.2

Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC¹, au Québec et au Canada, de 1992 à 2004



1. Pour l'IPC, les taux de croissance trimestriels sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente (1992 = 100).

En 1999 et 2000, le dollar canadien se situe à 67,3 cents américains. Il diminue à 64,6 cents en 2001 et à 63,7 cents en 2002. Au début de 2002, il avait atteint un creux historique de 61,8 cents. L'année 2003 est marquée par une progression importante du dollar. Il se situe à 71,4 cents, son plus haut niveau depuis 1997 (72,2 cents). Le dollar atteint même 76,0 cents au quatrième trimestre de 2003. Il descend par la suite et se fixe à 75,9 cents au premier trimestre de 2004 et à 73,6 cents au deuxième. Ce recul n'est que temporaire puisque le dollar remonte à 76,5 cents américains au troisième trimestre. Le 29 octobre 2004, il clôture à 82,1 cents américains, son plus haut niveau en plus de 12 ans (septembre 1992). Par rapport à la fin de décembre 2002 (63,4 cents), la hausse est de 29,5 %. Pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année 2004, le dollar se situe à 75,3 cents américains.

Au cours des trois premiers trimestres de 2004, l'indice de référence¹² au Canada se situe sous la

12. L'indice de référence est l'indice utilisé par la Banque du Canada; il exclut de l'IPC global les huit composantes les plus volatiles ainsi que l'effet des taxes indirectes.

cible de 2 % fixée par la Banque du Canada, ce qui dénote peu de pressions inflationnistes. Celles-ci pourraient cependant ressurgir avec la flambée des prix du pétrole au début du quatrième trimestre.

Selon les prévisions, il y aurait une hausse des taux d'intérêt et du taux d'inflation. En effet, les analystes situent les taux d'intérêt à court terme entre 2,2 % et 2,9 % en 2004 et entre 3,2 % et 4,1 % en 2005. Le taux d'inflation se maintiendrait sous les 2 % en 2004, soit entre 1,7 % et 1,9 %, et augmenterait en 2005 pour se situer entre 1,9 % et 2,3 %. Quant au taux de change, les prévisions évaluent le dollar entre 75,2 cents et 79,4 cents américains en 2004. Les analystes sont plus divisés relativement à son évolution en 2005, certains s'attendant même à un léger recul. Ainsi, le dollar canadien se situerait dans une fourchette variant entre 74,9 et 84,8 cents américains.

IMPACT NET DES ÉLÉMENTS DU PIB

Le tableau ci-dessous permet de connaître la contribution nette qu'ont pu avoir sur la variation du PIB les différents éléments qui le composent. Ce tableau montre comment chaque composante a pu augmenter ou diminuer la croissance du PIB au Québec en 2002 et 2003 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 2003, la contribution de la demande intérieure finale à la variation du PIB a été de 3,67 % alors qu'elle était de 3,88 % en 2002. La contribution des autres éléments à la croissance du PIB était négative en 2003 (- 1,79 %) alors que leur contribution était de 0,34 % en 2002.

Contribution¹ à la variation en pourcentage du PIB aux prix du marché, Québec, 2002 et 2003 (en \$ enchaînés de 1997)

	2002	2003
	%	
Éléments A		
<u>Demande intérieure finale</u>		
Dépenses de consommation	1,94	1,94
Dépenses publiques courantes	0,56	0,56
Investissements des administrations publiques	0,37	0,27
Investissements des entreprises	1,01	0,89
Total (Éléments A)	3,88	3,67
Éléments B		
<u>Autres éléments</u>		
Variation des stocks	0,58	0,33
Exportations nettes	- 0,29	- 2,46
Divergence statistique	0,05	0,34
Total (Éléments B)	0,34	- 1,79
PIB (Éléments A + Éléments B)	4,21	1,88

1. La contribution de chaque élément à la variation en pourcentage du PIB est calculée par l'Institut de la statistique du Québec. Ce calcul est nécessaire depuis que l'indice en chaîne de Fisher est utilisé pour déflater le PIB et ses composantes. Par cette méthode, la somme des composantes peut différer des totaux partiels et des totaux à cause de la fréquence de l'enchaînement.

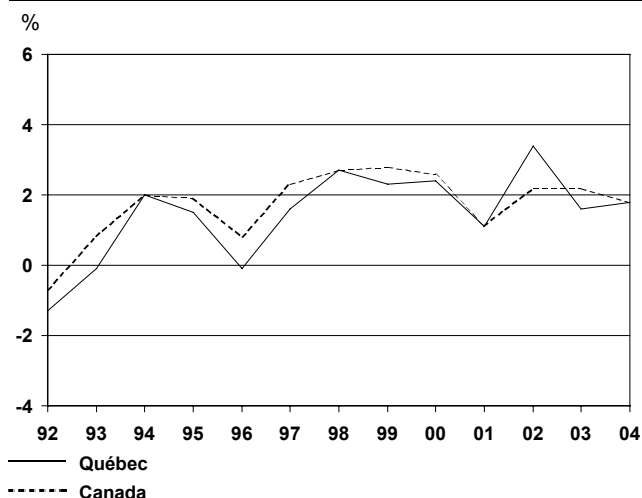
Le marché du travail¹³

L'emploi et le chômage

L'emploi au Québec a connu une croissance modérée en 2004, similaire à celle observée en 2003. Ainsi, pour les neuf premiers mois de 2004, le nombre d'emplois se fixe à un sommet historique de 3 701 700 en données désaisonnalisées, augmentant de 64 400 (1,8 %) par rapport à la même période de 2003. Au cours de cette dernière année, l'emploi s'élevait à 3 649 900 et il s'était créé 57 200 emplois (1,6 %). Le rythme de croissance de l'emploi a été plus faible en 2004 et 2003 qu'il ne l'a été en 2002; la création d'emplois avait alors été exceptionnelle, soit de 3,4 % (118 200 emplois). En 2001, seulement 36 800 nouveaux emplois avaient été enregistrés.

Figure 6.3

Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1992 à 2004¹



1. Pour les neuf premiers mois de 2004, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

Pour les neuf premiers mois de 2004, le taux de croissance de l'emploi au Québec est identique à celui enregistré au Canada (1,8 %, soit 285 800 emplois de plus). En 2003, la situation était différente, la croissance de l'emploi au Québec (1,6 % et 57 200 emplois) étant plus faible que celle enregistrée au Canada (2,2 % et 334 200 emplois).

13. Les données sur le marché du travail sont fournies à l'annexe G.

La création d'emplois en 2004 s'est essentiellement faite au deuxième trimestre (0,6 %) et dans une moindre mesure au troisième (0,3 %), alors qu'une stagnation était observée au premier trimestre (0,0 %). L'emploi a même franchi un seuil historique en septembre 2004 alors qu'il se fixait à 3 732 500. Ainsi, lorsque comparé au mois de décembre 2003, l'emploi au Québec augmente de 50 600 au cours de l'année 2004 (1,4 %) tandis qu'il augmente de 155 700 ou 1,0 % au Canada.

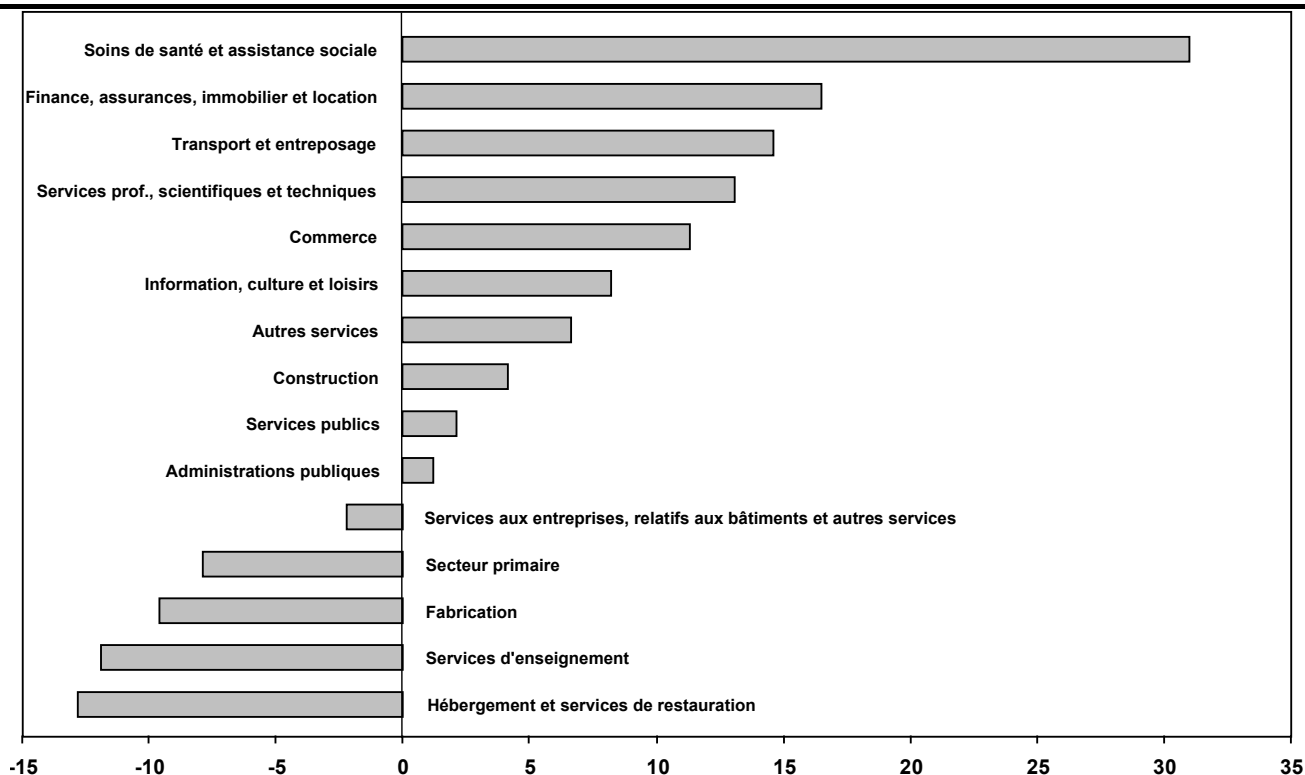
La création nette d'emplois au cours des trois premiers trimestres de 2004 par rapport à la même période de 2003 se retrouve entièrement dans le secteur des services¹⁴ (75 600 emplois de plus), alors qu'on enregistre un léger repli dans le secteur des biens (11 300 emplois de moins) pour une deuxième année consécutive. Bien qu'il s'y soit créé des emplois depuis 1976 (croissance de 3,9 % sur la période), le secteur des biens ne représente plus que le quart (24,9 %) des emplois du marché du travail québécois, par rapport à 34,8 % en 1976. Cette situation résulte d'une création d'emplois beaucoup plus forte et soutenue dans les services (croissance de 67,3 %).

Comme le montre la figure 6.4, pour les neuf premiers mois de 2004, les pertes d'emplois se concentrent en grande partie dans les secteurs de l'hébergement et des services de restauration (- 12 800), des services d'enseignement (- 11 900), de la fabrication (- 9 600) et dans le secteur primaire (- 7 900). Les principaux gains d'emplois se retrouvent dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 31 000) suivi de celui de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+ 16 500), du transport et de l'entreposage (+ 14 600), des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 13 100) ainsi que du commerce (+ 11 300).

14. La variation de l'emploi selon le secteur d'activité doit être interprétée avec prudence compte tenu de la variabilité des données, même si celles-ci sont désaisonnalisées.

Figure 6.4

Variation de l'emploi au Québec, par secteur d'activité, neuf premiers mois de 2004¹ (en milliers)



1. Variation calculée en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

En 2003, les principales pertes d'emplois ont eu lieu dans le secteur de la fabrication (- 16 700), qui continue en 2004 de subir des pertes, quoique moins importantes, annulant ainsi les gains d'emplois réalisés en 2001 et 2002. La moyenne des neuf premiers mois de 2004 affiche 630 100 emplois dans le secteur de la fabrication, qui ne constitue plus que 17 % des emplois du marché du travail québécois, son niveau le plus bas depuis le début de la série chronologique en 1976 (22,9 % en 1976). Il est rejoint ainsi par le secteur du commerce, le deuxième secteur le plus peuplé, qui correspond à 16,6 % de l'emploi en 2004, par rapport à 16 % en 1976. La baisse de la représentativité du secteur de la fabrication est la conséquence d'un rythme de croissance plus faible dans celui-ci que dans les autres secteurs importants. Quant aux secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale, du transport et de l'entreposage, du commerce ainsi que de la construction, les gains d'emplois enregistrés au cours des trois premiers trimestres de 2004 s'ajou-

tent à ceux de 2003. La situation diffère dans le secteur des services d'enseignement et dans celui de l'hébergement et des services de restauration où les gains d'emplois réalisés en 2003 sont contrebalancés par des pertes en 2004.

Parmi les différentes variations sectorielles du nombre d'emplois, certaines sont plus importantes à suivre que d'autres. En effet, certains secteurs jouent un rôle clé dans l'économie compte tenu du nombre important d'emplois qu'ils regroupent par rapport à l'emploi total. Cela est particulièrement le cas des secteurs de la fabrication, du commerce ainsi que des soins de santé et de l'assistance sociale qui, ensemble, emploient près de la moitié (46 %) des travailleurs en 2003.

En 2004, le rythme de croissance des emplois à temps partiel est presque le double de celui des emplois à temps plein (2,9 % et 1,5 % respectivement). En nombre, il y a toutefois eu plus de

nouveaux emplois à temps plein (45 500 ou 71 %) que d'emplois à temps partiel (18 900 ou 29 %). Pour les trois premiers trimestres de 2004, l'emploi à temps plein a même atteint son niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1976 avec 3 022 500 emplois. La création nette d'emplois enregistrée va dans le même sens que ce qui a été observé de 2001 à 2003 où le taux de croissance des emplois à temps partiel était plus fort que celui des emplois à temps plein (respectivement 12,5 % et 3,5 % pour la période 2001 à 2003).

Parmi les nouveaux emplois créés en 2004, près des trois quarts vont aux femmes. Ainsi, pour les neuf premiers mois de l'année, comparativement à la même période de 2003, l'emploi progresse de 2,8 % (47 500 emplois de plus) chez les femmes et de 0,9 % (17 000 emplois de plus) chez les hommes. De 2001 à 2003, une création d'emplois plus forte chez les femmes que chez les hommes était également enregistrée. Pour les trois premiers trimestres de 2004, les trois quarts des nouveaux emplois chez les femmes sont à temps plein (35 800), alors que cette proportion est d'environ six emplois sur dix dans le cas des hommes (9 800). En 2003, environ les deux tiers (64,8 %) des nouveaux emplois féminins étaient à temps plein, tandis que les hommes subissaient de légères pertes sur ce plan.

Pour les neuf premiers mois de 2004, l'emploi des personnes de 25 ans et plus connaît une croissance de 2,3 %, alors que celui des personnes âgées de 15 à 24 ans recule (- 1,2 %). Ainsi, les 25 ans et plus gagnent 70 900 nouveaux emplois, dont plus des trois quarts sont à temps plein. Quant aux plus jeunes, ils perdent 6 500 emplois, mettant fin à une progression continue depuis 1998. En 2003, les personnes âgées de 15 à 24 ans bénéficiaient de 8,4 % des nouveaux emplois, ce qui correspond à un taux de croissance de 0,9 %, comparativement à 1,7 % pour les 25 ans et plus. La part occupée par les jeunes dans l'ensemble de l'emploi passe donc de 15,3 % en 2002 à 15,1 % en 2003, puis à 14,8 % pour les neuf premiers mois de 2004.

Lorsque le sexe est pris en considération dans l'analyse, la répartition de la création d'emplois entre les deux groupes d'âge est sensiblement la même. Tant

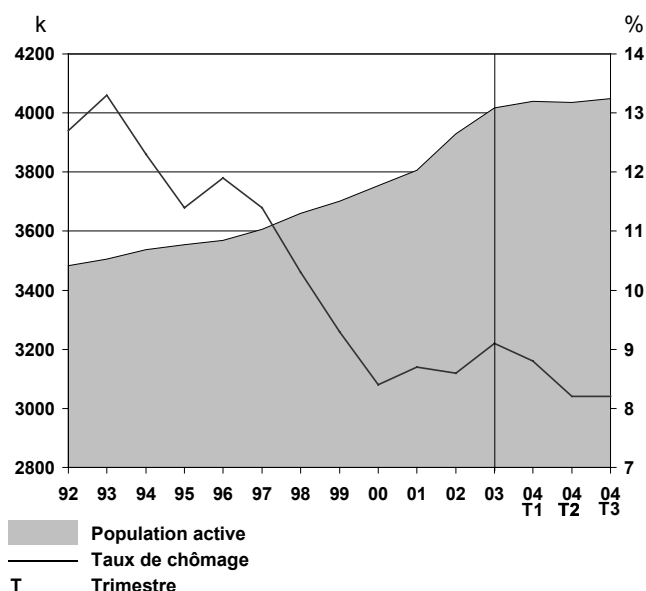
en 2003 qu'en 2004, ce sont les personnes de 25 ans et plus qui bénéficient des nouveaux emplois. Chez les hommes, les gains d'emplois se retrouvent uniquement chez les 25 ans et plus. Chez les femmes, les nouveaux emplois sont répartis entre les deux groupes d'âge, mais dans une proportion beaucoup plus faible chez les jeunes (20,7 % en 2003 et 3,6 % en 2004).

Après s'être maintenu sous la barre des 9 % de 2000 à 2002 (respectivement 8,4 %, 8,7 % et 8,6 %), le taux de chômage s'est élevé à 9,1 % en 2003 en raison de la croissance de la population active plus forte que celle de l'emploi. Le taux de chômage mensuel atteint même une pointe de 10,0 % en août 2003 alors qu'il se maintenait sous ce seuil depuis janvier 1999. Le léger recul de la participation au marché du travail au premier trimestre de 2004 se répercute sur le taux de chômage qui descend à 8,8 %. Ce retrait d'une partie de la population active se combine à la reprise de l'emploi à partir du deuxième trimestre : le taux de chômage baisse alors à 8,2 % et demeure stable au troisième trimestre. Le taux de chômage se maintient sous le seuil de 9 % à partir de février 2004 et atteint même un plancher de 8,0 % en mai et août de cette année (le taux mensuel le plus faible ayant été enregistré en mars et mai 1976 à 7,9 %), un niveau qu'il n'avait pas atteint depuis décembre 2000. Pour l'ensemble des neuf premiers mois de 2004, le taux de chômage se chiffre à 8,4 %, égalisant le niveau de 2000 historiquement le plus bas sur une base annuelle.

L'importante baisse du taux de chômage au cours de 2004, telle qu'elle est illustrée à la figure 6.5, s'explique, pour les six premiers mois, par la diminution de la population active. En effet, certains chercheurs d'emplois, découragés par le ralentissement du marché du travail en 2003 et sa stagnation au premier trimestre de 2004, se sont retirés de la population active, principalement au cours des trois premiers mois de 2004. La population active a ainsi fléchi de 0,5 % au premier trimestre de cette année et de 0,1 % au deuxième. Une progression de 0,3 % est notée au troisième trimestre de 2004. La baisse de la population active au cours du premier semestre s'est faite parallèlement à une croissance de l'emploi, entraînant ainsi une

diminution du nombre de chômeurs. Toutefois, la population active est demeurée au-dessus des 4 millions de personnes au cours des neuf premiers mois de 2004, s'élevant à 4 041 000 personnes en moyenne. Elle demeure ainsi au-dessus du sommet historique de 4 016 500 personnes enregistré en 2003. Pour l'année 2003, l'augmentation du nombre de chômeurs résulte d'une croissance de l'emploi (1,6 %) inférieure à celle de la population active (2,2 %). La même situation était observée en 2001. En 2002, la croissance de la population active (3,2 %) était légèrement plus faible que celle de l'emploi (3,4 %), maintenant le taux de chômage quasi inchangé par rapport à l'année précédente (8,6 % en 2002 et 8,7 % en 2001).

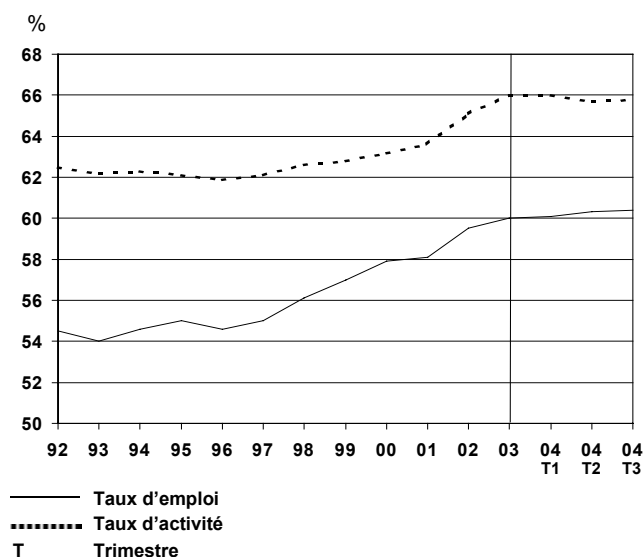
Figure 6.5
Population active et taux de chômage, au Québec, de 1992 à 2004



Le taux d'emploi (proportion de personnes de 15 ans et plus ayant un emploi) est en progression constante depuis son niveau de 1996 (54,6 %). En 2003, il atteint son niveau le plus haut depuis le début de la série chronologique en 1976, soit 60,0 %, progressant de 0,5 point de pourcentage par rapport à 2002. Le taux d'emploi se maintient à un niveau élevé en 2004, enregistrant un nouveau sommet à 60,3 % pour la période des neuf premiers mois. Sur une base trimestrielle, la progression est observée à

chacun des trois trimestres, avec 60,1 % au premier, 60,3 % au second et 60,4 % au troisième. Il est à noter qu'en 2003, l'écart entre le taux d'emploi du Québec et celui du Canada (62,4 %) se chiffre à 2,4 points de pourcentage, alors qu'historiquement cet écart a toujours été supérieur à 3 points. Pour les trois premiers trimestres de 2004, la différence entre les deux taux est de 2,3 points, ce qui égale la meilleure performance du Québec sur ce plan, constatée en 2002.

Figure 6.6
Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1992 à 2004



Le taux d'activité (proportion des personnes de 15 ans et plus ayant un emploi ou étant au chômage) baisse légèrement en 2004, faisant suite à une augmentation continue sur une période de sept ans. Il est passé de 61,9 % en 1996 à 63,6 % en 2001 et progresse fortement à 65,1 % en 2002 et à 66 % en 2003. Le taux d'activité se replie légèrement en 2004, se fixant à 65,8 % pour les neuf premiers mois de l'année. Il s'est maintenu à un niveau élevé (66,0 %) au premier trimestre de 2004, mais a reculé à 65,7 % au deuxième et remonte quelque peu, à 65,8 %, au troisième. L'écart entre le taux d'activité du Québec et celui du Canada augmente très légèrement à 1,7 point de pourcentage pour les trois premiers trimestres de l'année. En 2002, cet écart était passé pour la première fois sous la barre des 2

points de pourcentage (1,8 point de pourcentage) et y demeure depuis. En 2003, l'écart le plus faible était constaté, à 1,5 point de pourcentage.

Pour l'ensemble de 2004, les analystes prévoient une croissance de l'emploi variant de 1,5 % à 1,6 %. Le taux de chômage se maintiendrait en dessous de 9 %, dans une fourchette allant de 8,3 % à 8,5 %. En 2005, les prévisionnistes s'attendent à une légère amélioration sur le marché du travail. Le rythme de la création d'emplois s'accélérait, le taux de croissance variant entre 1,6 % et 2,2 %. Le taux de chômage s'établirait entre 7,8 % et 8,5 %.

La rémunération

Le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) se fixe à 1,7 % en 2003 après avoir augmenté de 2,9 % et 1,8 % respectivement en 2002 et 2001. Les taux de ces trois dernières années sont les plus élevés depuis 1992 (3,9 %). Pour les huit premiers mois de 2004, la croissance est de 0,7 % lorsque comparée à la même période de l'année précédente. Sur une base trimestrielle, la rémunération hebdomadaire moyenne est en décroissance au premier trimestre de 2004 (- 0,5 %) mais la progression reprend au deuxième trimestre (0,8 %).

En termes réels¹⁵, la faible croissance de 0,2 % observée en 2003 fait suite à une hausse plus importante en 2002 (1,2 %). Une croissance est en fait notée depuis 2001 (0,4 %), faisant suite à cinq années de recul (de 1996 à 2000). La rémunération hebdomadaire moyenne régresse toutefois au cours des huit premiers mois de 2004, le taux de croissance en termes réels étant négatif (- 0,3 %) sur la période. Cela est particulièrement le cas au premier trimestre (- 1,3 %) alors qu'un faible gain est noté au second (0,2 %).

Le nombre d'heures hebdomadaires travaillées par les employés salariés, en excluant le temps supplémentaire, recule à 37,7 heures en 2003. Ce nombre

est passé de 35,5 heures en 1995 à 37,9 heures en 2001 et 2002, niveau le plus haut atteint depuis le début de la série statistique (1984). Un léger recul à 37,4 heures est enregistré en 2004 pour la période des huit premiers mois de l'année. Ce nombre est sensiblement le même que celui relevé pour chacun des deux premiers trimestres de l'année (37,5 et 37,4 heures respectivement)

Selon les prévisions, l'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) se situerait entre 1,3 % et 1,4 % pour l'ensemble de l'année 2004. Le taux de croissance serait toutefois supérieur en 2005, variant de 2,5 % à 3,1 %.

15. Comme cela est précisé à l'annexe G, les calculs en termes réels sont réalisés en utilisant l'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services.

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. La 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 2004 et pour 2005 sur la base des clauses salariales en vigueur.

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 concerne, d'une part, les augmentations salariales accordées aux employés syndiqués et, d'autre part, les augmentations salariales octroyées aux employés non syndiqués. Les résultats de 2004 ainsi que ceux de 2003 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse porte surtout sur les deux dernières années, soit 2003 et les trois premiers trimestres de 2004, mais englobe aussi la décennie 1990 et le début des années 2000. Les figures et les annexes comprennent les résultats de 1986 à 2004² pour les employés syndiqués.

Les salariés syndiqués*La croissance salariale en 2003 et 2004*

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 analyse distingue les employés syndiqués de l'administration québécoise et les autres salariés québécois syndiqués des différents secteurs du marché du travail⁴ (voir tableau 7.1).

Les résultats de 2004 sont préliminaires⁵. Ils se rapportent aux conventions collectives déposées au ministère du Travail, enregistrées dans la banque de données durant les trois premiers trimestres de 2004

et ayant une clause salariale en vigueur au 15 décembre 2004. Certaines conventions collectives ne font donc plus partie de la banque, ayant expiré avant le 15 décembre 2004.

En 2004, les données de la banque de conventions collectives du ministère prennent en compte 324 121 salariés, soit seulement 43 % de l'ensemble des salariés potentiellement couverts par la banque. Cela s'explique par le fait qu'aucun salarié de l'administration québécoise n'est inclus dans la banque, les conventions de ce secteur étant toutes expirées. Ainsi, les données de 2004 ne couvrent que des employés autres que ceux de l'administration québécoise. Compte tenu de cette situation, l'analyse pour 2004 ne portera pas sur l'ensemble des salariés syndiqués mais sur les autres salariés québécois syndiqués.

Tableau 7.1
Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2003 et 2004¹

	2003	2004
	%	
Ensemble des salariés québécois	2,4	2,0
Administration québécoise	2,0 ²	.. ³
Autres salariés québécois	2,4	2,0
Privé	2,5	1,9 ⁴
« Autre public »	1,9	2,3
Entreprises publiques québécoises	3,0	2,2
Universitaire	2,7	6,5 ²
Municipal	0,4 ⁵	2,0
Fédéral	2,8	2,6 ²

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

2. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.

3. Selon la banque de données du ministère du Travail, toutes les clauses salariales expirent avant le 15 décembre 2004 dans ce secteur.

4. Ce taux est fortement influencé par quatre conventions du secteur de la construction qui comptent pour 29,9 % de l'effectif du secteur privé. Sans ces conventions, le taux du secteur privé serait de 2,4 %.

5. Dans le secteur municipal, 79,2 % des salariés ont subi un gel de salaire en 2003.

2. La période choisie débute en 1986 puisque les données de l'administration québécoise ne sont disponibles qu'à partir de cette année-là.

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 la méthodologie au début du rapport.

5. Le tableau V de la section sur la méthodologie présente le nombre de conventions collectives, le nombre de salariés sur lesquels sont basés ces résultats ainsi que la représentativité de ces données.

Dans l'administration québécoise, la croissance salariale est de 2,0 % en 2003. Toutefois, il faut rappeler que ce résultat ne couvre que 2 267 employés, soit 0,6 % de l'effectif de l'administration québécoise potentiellement couvert par la banque de conventions collectives. En effet, la majorité des conventions collectives expiraient le 30 juin 2003 et seules deux conventions étaient en vigueur le 15 décembre 2003⁶. Le dernier résultat représentatif disponible dans l'administration québécoise est celui de 2002, le taux d'augmentation salariale s'établissant alors à 2,5 %⁷.

Le taux nominal d'augmentation moyen des clauses salariales en 2004 pour les autres salariés québécois syndiqués est de 2,0 %, inférieur à celui observé en 2003 (2,4 %). Les données utilisées pour 2004 prennent en compte 83,8 % des autres salariés québécois syndiqués potentiellement couverts par la banque.

Les clauses salariales des ententes du secteur privé accordent un taux nominal d'augmentation moyen plus faible en 2004 qu'en 2003, soit 1,9 % contre 2,5 %. Les résultats de 2004 couvrent 99,1 % de l'effectif syndiqué potentiellement couvert par la banque de conventions collectives dans le secteur privé.

Le secteur « autre public » affiche un taux de 2,3 % en 2004, en hausse par rapport à 2003 (1,9 %). Les données prennent en compte 56 668 employés, pour une couverture de 48,5 %⁸.

6. Il s'agit de la convention des agents de services correctionnels (2 092 salariés) et de celle des médecins omnipraticiens (175 salariés) qui expiraient le 31 décembre 2003.

7. Ce résultat prend en compte 319 122 salariés de l'administration québécoise, soit 87 % du nombre de salariés de l'administration québécoise potentiellement couverts par la banque.

8. Pour les composantes du secteur « autre public », les couvertures sont de 61,8 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises, 21 % dans le secteur universitaire, 83,1 % dans le secteur municipal et 14,1 % dans le secteur fédéral. Compte tenu de la faible représentativité des secteurs universitaire et fédéral, l'analyse se rapportant à ces secteurs demeure limitée.

Quant aux sous-secteurs composant le secteur « autre public », deux d'entre eux affichent en 2004 une croissance de leur échelle salariale inférieure à celle de 2003. Il s'agit des entreprises publiques québécoises (2,2 % contre 3,0 %) et du secteur fédéral (2,6 % contre 2,8 %). À l'inverse, une hausse est enregistrée dans les secteurs universitaire et municipal. Dans le secteur universitaire, seulement trois conventions collectives sont en vigueur en 2004; elles octroient une augmentation d'échelle salariale moyenne de 6,5 %⁹, alors que la croissance était de 2,7 % en 2003. La croissance de 2004 s'explique par le taux élevé accordé à l'emploi modal dans les trois conventions prises en compte. Quant au secteur municipal, il affiche un taux de 2,0 % en 2004, contre 0,4 % en 2003. Il est important de noter que 79,2 % des salariés du secteur municipal ont subi un gel de salaire en 2003, alors qu'aucun gel n'est enregistré en 2004.

L'évolution de la croissance salariale

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, particulièrement dans les secteurs privé et municipal. Un fléchissement est observé en 1998 dans tous les secteurs étudiés, à l'exception des secteurs « entreprises publiques québécoises » et universitaire. Ces deux secteurs ont connu une situation différente puisque la croissance était très faible de 1995 à 1997, ne montrant pas de signe de relance. Le regain ne s'est donc amorcé qu'en 1998. Pour la plupart des secteurs étudiés, la tendance à la hausse s'est poursuivie de 1999 à 2001.

9. Mis à part l'augmentation salariale de base octroyée dans la convention collective, d'autres raisons peuvent expliquer une croissance salariale importante, dont un changement du mode de rémunération, des rajustements liés à l'équité salariale, une restructuration des échelles salariales et un rattrapage salarial.

Il faut rappeler que les échelles salariales dans l'administration québécoise ont été gelées de 1994 à 1996 inclusivement. Entre le 1er 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 salariales¹⁰.

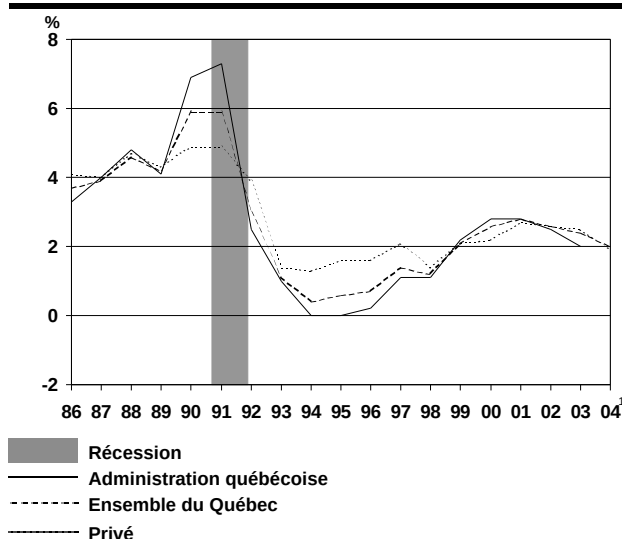
Au début des années 90, l'administration québécoise a affiché des taux d'augmentation particulièrement élevés. Pour les années 1990 et 1991, ces augmentations étaient respectivement de 6,9 % et de 7,3 % en incluant les relativités salariales (et autres rajustements salariaux). Lorsque ces rajustements ne sont pas pris en compte, les augmentations de base observées sont plutôt 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 1998, la situation inverse se produit, les taux de croissance du secteur privé étant toujours plus élevés que ceux observés dans l'administration québécoise.

Cependant, de 1999 à 2001, la croissance salariale (incluant divers rajustements) redevient plus élevée dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Pour ces années, l'administration québécoise affiche des taux plus élevés que ceux observés dans chacun des autres secteurs, à l'exception des secteurs universitaire et fédéral en 2000 et du secteur fédéral en 2001. En 2002 et 2003, les taux sont moins élevés dans l'administration québécoise que ceux observés dans les autres secteurs, à l'exception du secteur universitaire en 2002 et du secteur municipal en 2003.

10. Le montant forfaitaire de 0,5 % accordé en avril 1996 est également exclu du taux de 1996 parce qu'il vise à compenser les mesures de récupération appliquées d'octobre 1995 à mars 1996.

Figure 7.1a

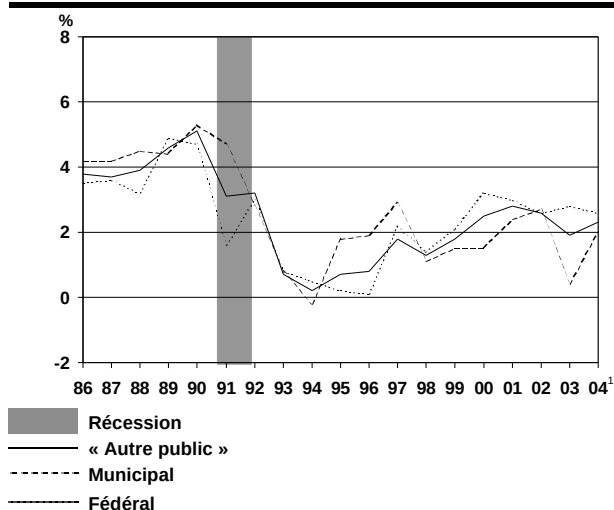
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2004¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

Figure 7.1b

Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2004¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

Il est bon de rappeler que seulement deux conventions collectives sont prises en compte dans l'administration québécoise en 2003 et qu'aucun taux n'est disponible en 2004, les négociations étant en cours dans ce secteur.

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 2004, les données ont été recueillies auprès de cinq maisons d'experts-conseils¹¹. Les taux d'augmentation moyens sont calculés pour les échelles salariales et les salaires versés (voir tableau 7.2) 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.).

En 2004, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales se situant entre 2,0 % et 2,4 %. Les taux d'augmentation observés en 2003 variaient de 1,9 % à 2,8 %. Les taux d'augmentation des échelles salariales de 2004 sont semblables à ceux de 2003 selon trois des quatre sources consultées.

Un examen de la décennie 1990 montre 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 2001, une

reprise est notée puisque les augmentations moyennes atteignent un maximum de 2,7 %. Une baisse est toutefois observée en 2002. Selon chaque source, les augmentations octroyées cette année-là sont inférieures à celles de 2001. En 2003, les augmentations sont plus élevées qu'en 2002 selon trois des quatre sources consultées.

Les taux d'augmentation observés en 2004 pour les salaires versés varient de 2,8 % à 3,2 %. Les hausses salariales allaient de 2,7 % à 3,3 % en 2003. Les résultats de 2004 pour les taux d'augmentation moyens des salaires versés sont, pour toutes les sources, similaires à ceux de 2003.

Comme pour les augmentations relatives aux échelles de salaire, une tendance à la baisse est observée dans les hausses des salaires versés au cours de la période 1990-1994. Ces dernières 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, de 1995 à 2001. En 2002, une baisse notable est observée : les écarts entre les taux de 2001 et 2002 vont de 0,5 à 1,3 point de pourcentage. Les taux d'augmentation moyens des salaires versés en 2003 sont supérieurs à ceux de 2002.

Même si les cadres ne font pas l'objet de la comparaison, il est intéressant de compléter avec les hausses qui leur sont accordées et ainsi présenter le portrait général des salariés non syndiqués. En 2004, les augmentations d'échelles salariales varient entre 2,0 % et 2,4 % chez les cadres. Pour les salaires, les augmentations versées vont de 3,2 % à 3,7 %. En moyenne, pour les échelles salariales, les taux d'augmentation accordés aux cadres sont similaires à ceux des autres salariés non syndiqués. En ce qui a trait aux salaires versés, la hausse moyenne est supérieure chez les cadres.

11. Pour une troisième année consécutive, les données pour la province de Québec fournies par la maison de prévisions Morneau-Sobeco ne couvrent pas l'année en cours mais se rapportent uniquement à l'année suivante (2005).

Tableau 7.2

Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 2004

	Échelles salariales					Salaires versés				
	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	William M. Mercer	Morneau Sobeco	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	William M. Mercer	Morneau Sobeco
	%									
1990	5,0	..	5,0	5,0	..	5,4	..	5,9	5,8	..
1991	4,6	..	4,5	4,2	..	4,8	..	5,3	5,1	..
1992	2,8	..	3,1	3,3	..	3,5	3,3	4,0	3,9	..
1993	1,6	..	1,8	2,6	..	2,3	2,0	2,4	3,1	..
1994	1,3	..	1,4	1,3	..	1,9	2,1	2,2	1,9	..
1995	1,2	..	1,3	1,6	..	2,0	2,3	2,4	2,5	..
1996	1,7	1,6	1,5	1,8	..	2,3	2,3	2,6	2,6	..
1997	1,8	2,1	1,5	1,5	1,8	2,4	2,6	2,6	2,4	2,5
1998	2,1	2,3 ²	2,1	2,0	2,5	2,8	2,9 ²	3,0	2,8	3,0
1999	2,1	2,0 ²	1,9	2,4 ^{2,3}	2,0	3,2	2,9 ²	3,3	3,0 ^{2,3}	3,0
2000	2,2	2,6 ²	2,4	2,4 ^{2,3}	2,5	3,3	3,4 ²	3,3	3,5 ^{2,3}	3,3
2001	2,7	2,7 ²	2,6	2,7 ^{2,3}	2,6	3,6	3,5 ²	3,8	3,6 ^{2,3}	3,5
2002	2,1	2,5	1,6	2,3 ^{2,3}	..	2,6	3,0	2,5	3,1 ^{2,3}	..
2003	1,9	2,8 ⁴	2,0	2,5 ^{2,3}	..	2,7	3,3 ⁴	3,1	3,2 ^{2,3}	..
2004	2,0	2,3 ³	2,0	2,4 ³	..	2,8	3,2 ³	3,2	3,2 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 pour les postes de professionnels et de techniciens exclusifs au domaine de l'informatique.

3. Ce résultat exclut les gels des échelles.

4. Ce résultat touche uniquement les entreprises de la grande région de Montréal.

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'achat¹².

En premier lieu, le pouvoir d'achat en 2003 et 2004 est présenté. Les résultats pour les secteurs analysés se trouvent au tableau 7.3. Ensuite, 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 présentée¹³. 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 la croissance de l'IPC voient leur pouvoir d'achat augmenter.

Dans un deuxième temps, le pouvoir d'achat de 1986 à 2004 est analysé.

Le pouvoir d'achat en 2003 et 2004

La croissance de l'IPC est de 1,7 % pour les neuf premiers mois de 2004 par rapport à la même période en 2003. Il s'agit d'une croissance moindre que celle observée pour l'année 2003, qui se situe à 2,5 %.

L'analyse pour 2003 et 2004 ne porte pas sur l'ensemble des salariés québécois mais sur les autres salariés québécois, c'est-à-dire excluant ceux de l'administration québécoise. En effet, aucun taux de croissance salariale ne peut être pris en compte pour l'année 2004 dans l'administration québécoise puisque toutes les conventions ont expiré avant le 15 décembre 2004. De plus, seulement deux ententes

étaient encore en vigueur au 15 décembre 2003, et celles-ci couvraient un nombre très réduit de salariés. Ces derniers subissaient une perte de pouvoir d'achat de 0,5 % en 2003.

Des gains de pouvoir d'achat sont observés pour tous les secteurs en 2004 et pour trois secteurs en 2003. Les salariés de tous les secteurs ont vu leur situation s'améliorer en 2004 en ce qui a trait au pouvoir d'achat, à l'exception des entreprises publiques québécoises où le pouvoir d'achat est demeuré stable. Étant donné que la croissance nominale est, en 2004, inférieure à celle de 2003 pour la majorité des secteurs, c'est la croissance de l'IPC, plus forte en 2003 qu'au cours des trois premiers trimestres de 2004, qui explique cette situation.

Pour les trois premiers trimestres de 2004, un gain de pouvoir d'achat de 0,3 % est observé chez les autres salariés québécois syndiqués; une perte de pouvoir d'achat de 0,1 % était observée en 2003.

Les salariés syndiqués du secteur privé bénéficient d'un léger gain de pouvoir d'achat en 2004, soit 0,2 %, alors qu'une stabilité du pouvoir d'achat était notée en 2003.

Tableau 7.3
Pouvoir d'achat des salariés, en 2003 et 2004¹

	2003	2004
	%	
Administration québécoise	- 0,5 ²	.. ³
Autres salariés québécois (syndiqués)	- 0,1	0,3
Privé	0,0	0,2
« Autre public »	- 0,6	0,6
Entreprises publiques québécoises	0,5	0,5
Universitaire	0,2	4,8 ²
Municipal	- 2,1	0,3
Fédéral	0,3	0,9 ²
Non-syndiqués (privé)	- 0,6 à 0,3	0,3 à 0,7
Croissance de l'IPC	2,5	1,7 ⁴

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

2. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.

3. Selon la banque de données du ministère du Travail, toutes les clauses salariales expirant avant le 15 décembre 2004 dans ce secteur.

4. Croissance de l'IPC pour les neuf premiers mois de 2004 par rapport aux neuf premiers mois de 2003.

12. Les taux de croissance salariale réelle des salariés des secteurs étudiés sont présentés à l'annexe K.

13. Les résultats détaillés sont présentés à l'annexe L.

Le secteur « autre public » affiche un gain de pouvoir d'achat de 0,6 % en 2004, alors qu'il subissait une perte de pouvoir d'achat de 0,6 % en 2003. Tous les sous-secteurs qui composent le secteur « autre public » connaissent des gains de pouvoir d'achat en 2004. Les gains varient de 0,3 % dans le secteur municipal à 4,8 % dans les universités. La perte de pouvoir d'achat observée en 2003 dans le secteur « autre public » est attribuable au secteur municipal (-2,1 %); les autres sous-secteurs du secteur « autre public » bénéficiaient en 2003 de gains de pouvoir d'achat, variant de 0,2 % à 0,5 %.

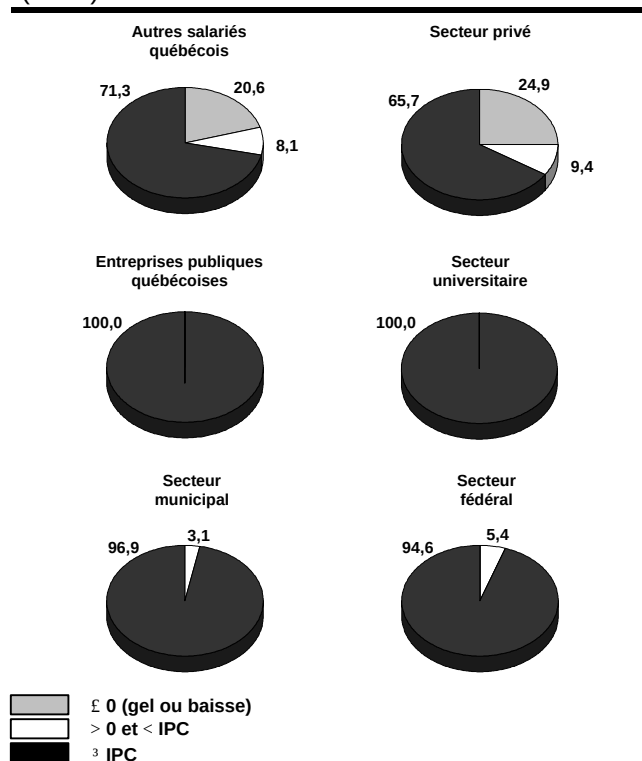
La distribution des autres salariés québécois syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que 71,3 % d'entre eux bénéficient en 2004 d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC (voir figure 7.2). Il s'agit d'une augmentation importante par rapport à 2003, où 57,9 % des salariés de ce secteur se trouvaient dans cette situation.

La proportion des autres salariés québécois recevant des augmentations de leur échelle salariale inférieure à la croissance de l'IPC se chiffre à 8,1 %. Il s'agit d'une diminution importante par rapport à 2003 (31,3 %). Cependant, la proportion des autres salariés québécois syndiqués qui subissent un gel ou une baisse de salaire a presque doublé entre 2003 et 2004 (10,7 % contre 20,6 %). Cette augmentation est attribuable au secteur privé.

Les proportions des autres salariés québécois syndiqués obtenant des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC sont plus élevées en 2004 qu'en 2003 dans tous les secteurs étudiés. L'augmentation la plus importante est enregistrée dans le secteur municipal, puisque 96,9 % des salariés se voient octroyer en 2004 des augmentations à leur échelle salariale égales ou supérieures au taux d'inflation, alors que cette proportion était de seulement 5,0 % en 2003. Tous les employés des entreprises publiques québécoises et des universités ont droit à des augmentations moyennes égales ou supérieures à la croissance de l'IPC en 2004 (comparativement à 97,5 % et 61,0 % en 2003). Quant aux secteurs privé et fédéral, les

Figure 7.2

Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2004¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

Banque de données : annexe L.

proportions en 2004 sont respectivement de 65,7 % et 94,6 %; elles étaient de 58,8 % et 80,7 % en 2003.

En 2004, 9,4 % des employés du secteur privé se voient octroyer des augmentations salariales inférieures au taux d'inflation; cette proportion est de 5,4 % dans le secteur fédéral et de 3,1 % dans le secteur municipal. Il s'agit dans tous les cas d'une baisse par rapport à 2003, où ces proportions étaient respectivement de 35,8 %, 19,3 % et 15,8 %.

Aucun salarié des sous-secteurs du secteur « autre public » n'est affecté par un gel ou une baisse de salaire en 2004. La situation était la même en 2003 dans le secteur fédéral et les entreprises publiques québécoises. Dans les universités, 4,3 % des employés subissaient un gel ou une baisse de salaire

en 2003. Pour les employés du secteur municipal, il s'agit d'un changement important puisque 79,2 % d'entre eux subissaient en 2003 un gel ou une baisse de salaire. La seule augmentation de la proportion de gels ou baisses de salaire est notée dans le secteur privé, et elle est importante : 24,9 % des salariés de ce secteur sont affectés par cette mesure en 2004¹⁴, contre 5,3 % en 2003.

En 2004, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées par l'Institut bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat selon les sources consultées (en ce qui concerne les augmentations aux échelles salariales). Ces gains varient de 0,3 % à 0,7 %. En 2003, la situation variait d'une perte de pouvoir d'achat de 0,6 % à un gain de 0,3 %, selon la source consultée.

Le pouvoir d'achat de 1986 à 2004¹⁵

Cette section présente le pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois selon deux périodes couvrant plusieurs années à partir des clauses salariales en vigueur (voir annexes K et L). Le pouvoir d'achat des salariés pour la période de 1996 à 2004 est comparé à celui de la décennie de 1986 à 1995¹⁶. Cependant, pour plusieurs secteurs, le nombre de salariés couverts par une convention collective en vigueur au 15 décembre 2003 et/ou au 15 décembre 2004 est limité par rapport à l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions

collectives du ministère du Travail¹⁷. Ainsi, le tableau 7.4 présente également le pouvoir d'achat des salariés pour la période de 1996 à 2002, année la plus récente pour laquelle des données sont disponibles dans tous les secteurs.

Tableau 7.4
Pouvoir d'achat¹, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2004

	1986 à 1995	1996 à 2002	1996 à 2004
	%		
Ensemble des salariés syndiqués	7,5	2,5	.. ²
Administration québécoise avec rajustements salariaux	8,2	1,7	.. ²
Autres salariés québécois (syndiqués)	6,9	3,5	3,9
Privé	9,9	3,9	4,3
« Autre public »	1,9	2,7	.. ²
Entreprises publiques québécoises	3,3	1,2	2,4
Universitaire	1,1	0,9	.. ²
Municipal	6,5	3,1	1,2
Fédéral	- 1,9	3,8	.. ²

1. L'année de base pour l'IPC est 1992.

2. Les données disponibles pour 2003 et/ou 2004 sont insuffisantes.

Les salariés syndiqués québécois affichent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 7,5 % pour la période 1986-1995. Le gain de pouvoir d'achat observé est beaucoup plus faible pour la période 1996-2002; il chute à 2,5 %. En outre, tous les secteurs analysés bénéficient de gains de pouvoir d'achat pour ces deux périodes, à l'exception du secteur fédéral pour la période 1986-1995.

Les salariés de l'administration québécoise connaissent un gain de pouvoir d'achat de 8,2 % pour la période 1986-1995 lorsque les divers rajustements salariaux sont pris en compte. Il faut se rappeler qu'à ce moment (entre 1989 et 1992), l'administration québécoise avait réalisé un exercice de relativités salariales et accordé des rajustements salariaux. Pour la période 1996-2002, un gain de pouvoir d'achat moindre est observé, soit 1,7 %.

14. La forte proportion de gels et baisses de salaire observée en 2004 dans le secteur privé est attribuable à deux conventions collectives du secteur de la construction. Celles-ci couvrent 19 % de l'effectif syndiqué du secteur privé et près des trois quarts de tous les employés visés par des gels ou baisses de salaire dans ce secteur.

15. Pour plusieurs secteurs, le nombre de salariés couverts par une convention collective en vigueur au 15 décembre 2003 et/ou au 15 décembre 2004 est limité par rapport à l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions du ministère du Travail. Ainsi, l'analyse portera également sur la période 1986-2002.

16. L'analyse porte sur 1986 à 2004 car les données sont disponibles depuis 1986. Le choix des périodes a été déterminé de façon à comparer des périodes de durée similaire.

17. Cela est dû notamment aux négociations qui ont cours dans les administrations québécoise et fédérale ainsi que dans les universités.

Tous les secteurs bénéficiant d'un gain de pouvoir d'achat pour la première période connaissent un gain moins important pour la période 1996-2002, à l'exception du secteur « autre public ». Lorsque la période 1996-2004 peut être étudiée, les salariés des secteurs concernés connaissent une meilleure situation pour cette période que pour la période 1996-2002, à l'exception des employés du secteur municipal.

Pour leur part, les autres salariés québécois syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 6,9 % pour la période 1986-1995; ce gain chute de près de la moitié pour la période 1996-2002 (3,5 %). Lorsque la période 1996-2004 est prise en compte, les employés de ce secteur bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 3,9 %.

Les salariés du secteur privé profitent des gains de pouvoir d'achat les plus élevés de tous les secteurs étudiés pour les trois périodes analysées. Le gain se chiffre à 9,9 % pour la période 1986-1995, à 3,9 % pour la période 1996-2002 et à 4,3 % pour la période 1996-2004. Parmi les secteurs où se trouvent les autres salariés québécois, c'est dans ce secteur que la différence de gain de pouvoir d'achat est la plus marquée entre les deux premières périodes.

Les salariés des entreprises publiques québécoises bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 3,3 % pour la première période et de 1,2 % pour la période 1996-2002. Un gain est également noté lorsque la deuxième période s'étend de 1996 à 2004, soit 2,4 %.

Le secteur municipal affiche le gain de pouvoir d'achat le plus élevé parmi les sous-secteurs du secteur « autre public » pour la période 1986-1995, soit 6,5 %. Le gain diminue de plus de la moitié pour la période 1996-2002 (3,1 %). Lorsque la période 1996-2004 est considérée, le gain chute à 1,2 %.

Quant au secteur universitaire, il montre le gain de pouvoir d'achat le plus faible de tous les secteurs étudiés pour les deux périodes, soit 1,1 % pour la période 1986-1995 et 0,9 % pour la période 1996-2002.

Le secteur fédéral connaît une amélioration de sa situation d'une période à l'autre. Une perte de pouvoir d'achat de 1,9 % est enregistrée pour la période 1986-1995, alors que les salariés de ce secteur bénéficient d'un gain de 3,8 % pour la période 1996-2002.

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 2004 et pour 2005? 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 2004 et pour 2005 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 des échelles salariales en 2004 et les taux prévus pour l'année 2005 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 chez les salariés syndiqués depuis 1986. Les augmentations sont maintenant présentées selon l'année de signature des conventions collectives¹⁸.

Les conventions collectives signées en 2003 et 2004

Les conventions collectives signées en 2003 et aux trois premiers trimestres de 2004 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois¹⁹. Un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention collective.

Les résultats présentés dans cette section sont basés sur l'indicateur des gains (voir tableau 7.5). 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. L'indicateur des taux est présenté en annexe.

Tableau 7.5
Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2003 et 2004¹

	2003	2004
	%	
Ensemble des salariés québécois	2,4	2,2
Administration québécoise	2,0 ²	.. ³
Autres salariés québécois	2,4	2,2
Privé	2,6	2,1
« Autre public »	2,2	3,7
Entreprises publiques québécoises	2,2	2,3
Universitaire	3,0	6,3
Municipal	1,5	1,5
Fédéral	2,9	.. ³

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

2. Seulement deux conventions collectives ont été signées dans l'administration québécoise en 2003.

3. Selon la banque de données du ministère du Travail, aucune convention n'a été signée au cours des neuf premiers mois de 2004 dans ce secteur.

Dans l'administration québécoise, selon la banque de données du ministère, aucune convention collective n'a été enregistrée en 2004 et seulement deux ont été ratifiées en 2003, avec un taux moyen d'augmentation annuelle de 2 %. Ainsi, l'analyse portera sur les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise plutôt que sur l'ensemble des salariés syndiqués.

Pour l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués, les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2004 octroient un taux de croissance annuelle moyen de 2,2 %. Il s'agit d'une baisse par rapport au 2,4 % accordé dans les ententes signées en 2003. Il est bon de noter que 124 conventions collectives ont été signées au cours des trois premiers trimestres de 2004, alors que 231 ont été signées en 2003. Pour cette dernière année, il s'agit d'un ajout de 116 conventions dans la banque du ministère du Travail depuis la publication de l'édition 2003 du rapport de rémunération.

18. Les résultats détaillés sont présentés aux annexes M et N.

19. Un tableau présentant le nombre de conventions et de salariés sur lesquels sont basés ces résultats se trouve dans la section sur la méthodologie.

Le secteur privé affiche en 2004 un taux annuel moyen d'augmentation de 2,1 %, beaucoup moins élevé que celui observé en 2003 (2,6 %). Ce résultat est attribuable à quatre ententes signées dans le secteur de la construction en 2004. Ces dernières couvrent plus des trois quarts des salariés visés par un renouvellement de convention dans le secteur privé. Dans l'ensemble du secteur privé, 112 conventions collectives ont été ratifiées au cours des trois premiers trimestres de 2004, contre 190 en 2003.

Le taux de croissance annuelle moyen observé dans les conventions signées en 2004 dans le secteur « autre public » est nettement supérieur à celui de l'année précédente. En effet, l'augmentation moyenne est de 3,7 %, alors qu'elle était de 2,2 % en 2003. Les taux reposent sur 12 ententes conclues en 2004 et 41 en 2003. L'augmentation du taux est attribuable au secteur universitaire, où trois conventions signées octroient un taux annuel moyen de 6,3 % en 2004. Le taux d'augmentation moyen des conventions signées en 2003 dans ce secteur était de 3 %. Le secteur municipal affiche un taux moyen d'augmentation de 1,5 %, tant en 2003 qu'en 2004, soit le taux le plus faible de tous les secteurs étudiés. Par contre, dans les entreprises publiques québécoises, les ententes signées au cours des trois premiers trimestres de 2004 (2,3 %) présentent une croissance un peu plus élevée que celles signées en 2003 (2,2 %).

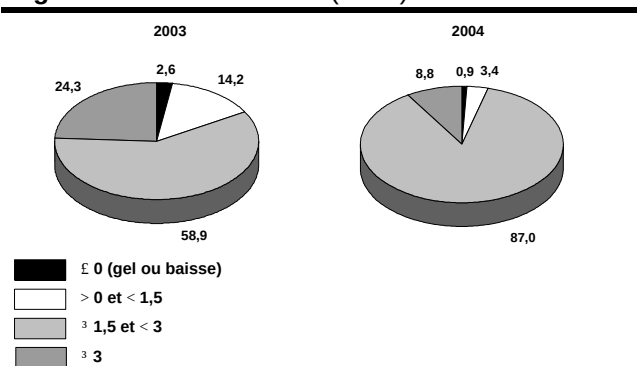
Aucune nouvelle convention collective n'a été signée dans le secteur fédéral au cours des trois premiers trimestres de 2004. Les conventions collectives de l'administration fédérale sont venues à échéance et les négociations sont en cours.

Selon les conventions signées au cours des trois premiers trimestres de 2004, 95,8 % des salariés syndiqués québécois autres que ceux de l'administration québécoise reçoivent des augmentations égales ou supérieures à 1,5 %. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux ententes signées en 2003 (83,2 %) et 2002 (89,9 %). Tous les salariés des entreprises publiques québécoises et des universités pour lesquels des ententes ont été signées en 2004 bénéficient d'augmentations égales ou supérieures à

1,5 %. Dans les secteurs privé et municipal, les proportions sont respectivement de 97,5 % et 11,8 %.

Parmi l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués, 87 % obtiennent une augmentation se situant entre 1,5 % et 3 % dans le cadre des ententes signées en 2004 (voir figure 7.3). Il s'agit d'une augmentation par rapport à 2003 (58,9 %) et 2002 (45,9 %). En 2004, une forte hausse de la proportion de salariés syndiqués du secteur privé obtenant des augmentations entre 1,5 % et 3 % est constatée par rapport aux deux années précédentes (90,7 % en 2004 contre 54,4 % en 2003 et 45,8 % en 2002). Dans le secteur « autre public », 23,7 % des employés obtiennent des croissances moyennes entre 1,5 % et 3 % en 2004. Il s'agit d'une diminution importante par rapport à 2003 (64,3 %) et 2002 (46,4 %). Par ailleurs, 8,8 % des autres salariés québécois syndiqués bénéficient d'augmentations salariales moyennes de 3 % ou plus dans le cadre des ententes signées en 2004; il s'agit d'une nette diminution par rapport à 2003 (24,3 %) et 2002 (44,1 %). Le secteur privé est en grande partie responsable de ces résultats, puisque 72,9 % des salariés visés par ces augmentations en 2004, 77,6 % en 2003 et 84,5 % en 2002 sont issus de ce secteur.

Figure 7.3
Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2003 et 2004¹ (en %)



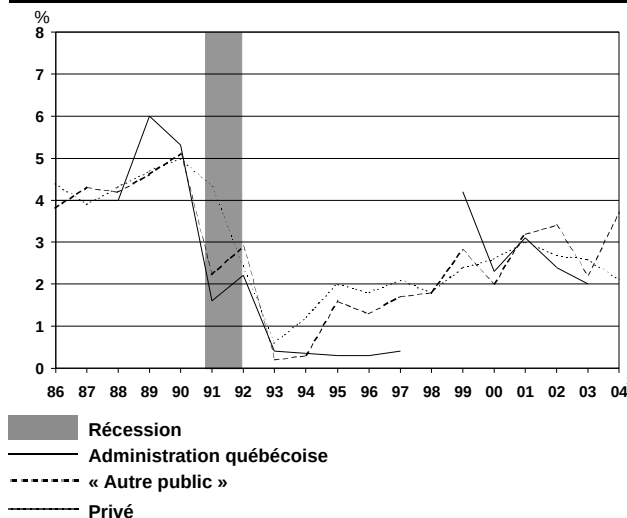
1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

La proportion des autres salariés québécois syndiqués subissant un gel ou une baisse de salaire s'établit à 0,9 % en ce qui a trait aux ententes signées au cours des neuf premiers mois de 2004. Il s'agit d'une diminution par rapport à 2003 (2,6 %) et 2002 (1,5 %). Tous les salariés visés par une telle mesure selon les conventions conclues en 2004 et 2002 se trouvent dans le secteur privé; aucun gel n'est observé dans les autres secteurs. En 2003, 86,6 % des personnes touchées par un gel ou une baisse salariale se trouvaient dans ce secteur, et 13,4 % dans le secteur fédéral.

Les conventions collectives signées de 1986 à 2004

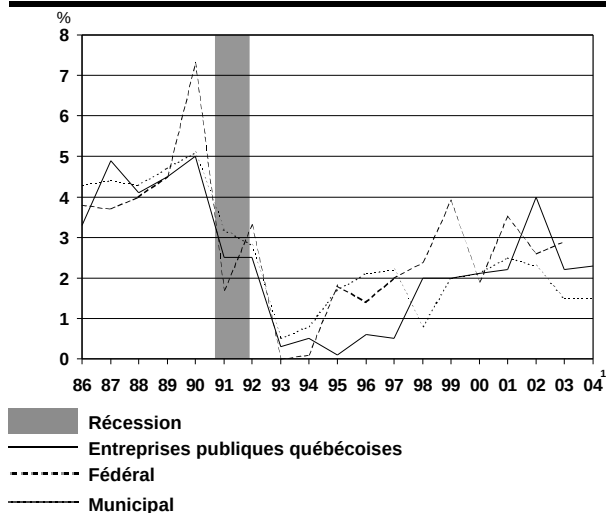
À partir de 1990, une tendance à la baisse est observée jusqu'en 1993 en ce qui a trait aux taux d'augmentation moyens offerts par les conventions collectives signées durant cette période (voir figures 7.4a et 7.4b). Par la suite, à partir de 1994 ou 1995, une tendance à la hausse se dessine dans trois secteurs (privé, municipal et fédéral). Cette tendance se poursuit jusqu'en 1999 dans le secteur fédéral et jusqu'en 2001 dans 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. À partir, respectivement, de 1999, 1998 et 2000, les taux moyens négociés dans ces secteurs sont nettement plus élevés. Une tendance légèrement à la baisse se remarque depuis 2002 dans les secteurs privé et municipal, de même que dans l'administration québécoise.

Figure 7.4a
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2004¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

Figure 7.4b
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2004¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2004 et pour 2005

L'Institut a établi des perspectives à partir des données préliminaires des clauses salariales des conventions collectives en vigueur en 2004 et 2005.

Dans l'administration québécoise, aucune clause salariale n'est en vigueur en 2004 et 2005, les négociations étant en cours. Le taux de croissance ne peut donc pas être établi. Il est bon de rappeler qu'en général les salariés de l'administration québécoise représentent environ la moitié de l'effectif syndiqué couvert par la banque de conventions collectives.

Étant donné qu'aucun taux n'est disponible en 2004 pour l'administration québécoise, l'analyse des perspectives salariales portera sur les autres salariés québécois syndiqués. Selon les perspectives salariales, le taux de croissance des échelles salariales prévu pour les autres salariés québécois syndiqués est de 2,0 % en 2004²⁰. En 2005, les perspectives de croissance de structure salariale sont supérieures, se situant à 2,6 %.

Dans deux des trois secteurs pour lesquels des perspectives sont établies, la croissance anticipée en 2005 est supérieure à celle prévue en 2004. C'est le cas du secteur privé qui, pour 2005, présente une perspective salariale de 2,6 %, supérieure à celle de 2004 qui est de 1,9 %. Dans le secteur municipal, le taux de croissance attendu pour 2005 est également en hausse par rapport à celui prévu pour 2004 (2,5 % contre 2,0 %).

Tant en 2004 qu'en 2005, les entreprises publiques québécoises présentent une perspective de 2,2 %. Quant aux secteurs fédéral et universitaire, les données disponibles ne permettent pas d'établir de perspectives pour 2004 et 2005.

Chez les employés non syndiqués, la croissance anticipée en ce qui a trait aux échelles salariales varierait, selon les sources consultées, entre 2,0 % et

2,4 %, en 2004 comme en 2005²¹. La croissance moyenne prévue est de 2,2 % dans les deux cas.

En ce qui concerne les autres salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,1 % en 2004 et de 2,3 % en 2005.

Ces perspectives salariales permettent de prévoir un gain de pouvoir d'achat de 0,3 % en 2004 et de 0,2 % en 2005 pour l'ensemble des autres salariés québécois. Des gains de pouvoir d'achat sont prévus en 2004 et 2005 dans tous les secteurs analysés pour les salariés syndiqués; ils vont de 0,1 % à 0,5 % selon l'année et le secteur. Chez les non-syndiqués, les perspectives pour 2004 et 2005 indiquent un gain moyen de pouvoir d'achat de 0,4 % et de 0,1 % respectivement.

Tableau 7.6
Perspectives salariales pour 2004 et 2005¹

	2004	2005
	%	
« Autres salariés québécois ² »	2,1	2,3
« Autres salariés québécois » (syndiqués)	2,0	2,6
Privé	1,9	2,6
Entreprises publiques québécoises	2,2	2,2
Universitaire	.. ³	.. ⁴
Municipal	2,0	2,5
Fédéral	.. ³	.. ³
Non-syndiqués	2,0 à 2,4	2,0 à 2,4
Croissance de l'IPC prévue	1,8	2,1

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.
2. Le taux de syndicalisation des six premiers mois de 2004 est de 40,7 %.
3. Les données ne permettent pas d'établir une perspective salariale dans ce secteur.
4. Selon la banque de données du ministère du Travail, toutes les clauses salariales expirent avant le 15 décembre 2005 dans ce secteur.

20. Pour 2004, les résultats couvrent 324 121 salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise.

21. Même si la majorité des enquêtes de planification salariale couvrent des employés du secteur privé, l'Institut émet l'hypothèse que les perspectives seront semblables pour l'ensemble des salariés québécois non syndiqués.

Annexe A-1

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
					Écarts			Écarts
			Marché	Adm. québ.		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	149	100,0	43 217	47 788	-10,6	34 498	41 222	-19,5
Professionnel communic. 2	566	89,4	64 987	64 304	1,1	45 806	50 289	-9,8
Professionnel communic. 3	54	91,5	70 005	77 752	-11,1	50 380	62 738	-24,5
Professionnel approuvis. 2	9	92,0	62 475	62 474	0,0 *	43 793	49 254	-12,5
Professionnel approuvis. 3	...	88,4	65 599	76 332	-16,4	47 625	63 886	-34,1
Professionnel gest. fin. 1	98	91,5	41 583	47 935	-15,3	33 931	36 771	-8,4
Professionnel gest. fin. 2	1 016	73,4	62 475	63 991	-2,4	43 793	47 489	-8,4
Professionnel gest. fin. 3	107	84,9	66 848	80 782	-20,8	47 625	62 286	-30,8
Analyste proc. adm./inform. 1	427	24,7	43 789	52 404	-19,7	35 126	39 916	-13,6
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	48,1	64 870	67 296	-3,7	46 241	50 230	-8,6
Analyste proc. adm./inform. 3	760	31,2	69 411	79 665	-14,8	50 404	62 676	-24,3
Ingénieur 1	53	93,8	45 373	54 888	-21,0	36 206	39 896	-10,2
Ingénieur 2	814	82,8	68 638	77 878	-13,5	48 421	53 255	-10,0
Ingénieur 3	35	87,4	72 133	90 786	-25,9	52 900	71 931	-36,0
Professionnel sc. phys. 1	22	89,0	43 571	58 811	-35,0	34 788	42 055	-20,9
Professionnel sc. phys. 2	363	97,6	67 092	71 026	-5,9	47 245	52 947	-12,1
Professionnel sc. phys. 3	75	100,0	70 005	86 823	-24,0	50 380	68 217	-35,4
Moyenne	...	68,2	63 622	68 092	-7,0	45 610	51 014	-11,8
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	87,0	42 437	41 427	2,4 *	29 989	30 152	-0,5 *
Techn. arts appl. graph. 3	28	100,0	47 100	59 160	-25,6	43 649	45 704	-4,7 *
Techn. documentation 1-2	808	94,5	41 373	42 520	-2,8	27 844	33 227	-19,3
Techn. laboratoire 1-2	1 977	59,8	46 187	45 875	0,7 *	31 754	35 812	-12,8
Techn. laboratoire 3	432	81,9	48 908	55 199	-12,9	35 185	46 174	-31,2
Technicien génie 1-2	1 301	50,9	43 182	56 025	-29,7	30 860	37 755	-22,3
Technicien génie 3	193	90,3	47 147	65 060	-38,0	43 869	51 172	-16,6
Techn. informatique 1-2	2 368	45,2	45 238	49 404	-9,2	31 747	36 712	-15,6
Techn. informatique 3	381	93,2	49 858	58 645	-17,6	38 636	46 330	-19,9
Moyenne	...	55,5	45 133	49 863	-10,5	32 016	37 494	-17,1
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	86	64,5	27 339	31 201	-14,1	26 190	23 109	11,8
Magasinier 1	306	27,3	27 878	37 786	-35,5	25 979	32 057	-23,4
Magasinier 2	942	27,6	32 377	43 085	-33,1	28 161	33 510	-19,0
Magasinier 3	45	47,3	39 607	44 449	-12,2	32 639	34 844	-6,8 *
Op. duplicateur 1-2	157	77,8	31 679	38 510	-21,6	26 223	29 170	-11,2
Op. informatique 1	38	48,8	32 353	36 135	-11,7	27 987	29 468	-5,3
Op. informatique 2	208	78,3	35 023	40 132	-14,6	29 016	31 248	-7,7
Personnel soutien adm. 1	2 775	87,0	28 815	31 540	-9,5	26 373	23 941	9,2
Personnel soutien adm. 2	7 356	81,6	31 888	38 240	-19,9	28 355	30 751	-8,5
Personnel soutien adm. 3	2 354	83,9	37 826	45 423	-20,1	32 430	34 023	-4,9
Personnel secrétariat 1	3 882	86,0	30 166	36 626	-21,4	26 156	28 562	-9,2
Personnel secrétariat 2	5 850	84,0	33 455	40 234	-20,3	31 167	31 249	-0,3 *
Préposé télécomm. 1-2	19	39,6	30 614	41 087	-34,2	28 528	30 483	-6,9 *
Téléphoniste-récept. 2	234	55,4	27 441	32 123	-17,1	26 199	24 855	5,1
Moyenne	...	75,5	32 269	38 672	-19,8	28 864	30 190	-4,6

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
49,1	61,0	89,7	94,6	Professionnels
79,3	72,2	93,9	94,5	Professionnel communic. 1
85,5	79,3	95,9	97,0	Professionnel communic. 2
72,6	78,3	91,8	95,1	Professionnel communic. 3
...	86,4	...	97,9	Professionnel approuv. 2
54,3 *	53,7 *	91,6	89,5	Professionnel approuv. 3
63,3	67,4	89,0	91,3	Professionnel gest. fin. 1
86,4 *	79,9 *	96,1 *	95,6 *	Professionnel gest. fin. 2
48,9	60,1	89,9 *	90,0 *	Professionnel gest. fin. 3
73,6	76,9	92,4	94,3	Analyste proc. adm./inform. 1
...	72,6	...	94,5	Analyste proc. adm./inform. 2
44,2	75,6	88,7	92,3	Analyste proc. adm./inform. 3
84,1	76,6	95,3	91,9	Ingénieur 1
92,9 *	96,6 *	98,1 *	99,1 *	Ingénieur 2
38,3	x	87,5	x	Ingénieur 3
87,0	64,0	96,2	90,7	Professionnel sc. phys. 1
90,6 *	86,9 *	97,4 *	98,0 *	Professionnel sc. phys. 2
				Professionnel sc. phys. 3
72,4 *	73,1 *	92,5	93,2	Moyenne
88,1	102,6	96,6	100,0	Techniciens
98,1	74,1	99,9	94,3	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,3	80,4	97,2	95,9	Techn. arts appl. graph. 3
98,0	73,6	99,4	93,8	Techn. documentation 1-2
96,9	72,0	99,1	94,3	Techn. laboratoire 1-2
83,6 *	84,7 *	95,3 *	94,9 *	Techn. laboratoire 3
97,1 *	95,4 *	99,8 *	98,3 *	Technicien génie 1-2
60,7	70,7	88,3	92,3	Technicien génie 3
91,0 *	93,2 *	98,0 *	98,4 *	Techn. informatique 1-2
				Techn. informatique 3
82,7	77,6	94,9 *	94,3 *	Moyenne
100,0	76,6	100,0	92,8	Employés de bureau
95,8	88,8	99,7	96,2	Op. saisie données 1-2
93,2 *	92,7 *	99,1	98,1	Magasinier 1
90,0 *	97,2 *	98,3 *	98,0 *	Magasinier 2
98,9	78,2	99,8	94,1	Magasinier 3
97,4	72,7	99,6	93,7	Op. duplicateur 1-2
80,8	92,2	96,8	98,2	Op. informatique 1
95,4	73,6	99,7	93,2	Op. informatique 2
96,4	77,6	99,6	95,1	Personnel soutien adm. 1
85,2 *	79,8 *	97,9	94,7	Personnel soutien adm. 2
96,4	75,8	99,5	94,0	Personnel soutien adm. 3
92,5 *	90,7 *	99,5	97,5	Personnel secrétariat 1
87,7	81,4	99,2	93,7	Personnel secrétariat 2
94,5	79,3	99,8	94,6	Préposé télécomm. 1-2
				Téléphoniste-récept. 2
93,9	81,3	99,3	95,5	Moyenne

Annexe A-2

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	149	100,0	43 217	48 475	-12,2	34 498	37 390	-8,4
Professionnel communic. 2	566	67,3	64 987	64 240	1,2 *	45 806	48 997	-7,0
Professionnel communic. 3	54	62,8	70 005	84 388	-20,5	50 380	65 450	-29,9
Professionnel approuvis. 2	9	88,3	62 475	62 192	0,5 *	43 793	47 918	-9,4
Professionnel approuvis. 3	...	61,4	65 599	83 949	-28,0	47 625	64 238	-34,9
Professionnel gest. fin. 1	98	89,5	41 583	46 033	-10,7	33 931	35 840	-5,6
Professionnel gest. fin. 2	1 016	67,9	62 475	62 997	-0,8 *	43 793	47 259	-7,9
Professionnel gest. fin. 3	107	79,1	66 848	80 097	-19,8	47 625	62 457	-31,1
Analyste proc. adm./inform. 1	427	13,1	43 789	51 569	-17,8	35 126	38 381	-9,3
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	28,7	64 870	67 258	-3,7 *	46 241	50 516	-9,2
Analyste proc. adm./inform. 3	760	6,0	69 411	79 788	-15,0	50 404	61 358	-21,7
Ingénieur 1	53	93,3	45 373	54 907	-21,0	36 206	39 494	-9,1
Ingénieur 2	814	80,0	68 638	77 972	-13,6	48 421	52 745	-8,9
Ingénieur 3	35	85,2	72 133	91 548	-26,9	52 900	69 872	-32,1
Professionnel sc. phys. 2	363	95,0	67 092	69 571	-3,7 *	47 245	49 896	-5,6 *
Moyenne	...	58,1	63 622	67 875	-6,7	45 610	50 440	-10,6
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	85,0	42 437	40 832	3,8 *	29 989	29 548	1,5 *
Techn. arts appl. graph. 3	28	100,0	47 100	60 493	-28,4	43 649	46 160	-5,8 *
Techn. documentation 1-2	808	86,7	41 373	40 323	2,5 *	27 844	28 829	-3,5 *
Techn. laboratoire 1-2	1 977	54,5	46 187	45 229	2,1 *	31 754	35 886	-13,0
Techn. laboratoire 3	432	50,7	48 908	58 392	-19,4	35 185	46 180	-31,3
Technicien génie 1-2	1 301	41,3	43 182	54 384	-25,9	30 860	38 539	-24,9
Technicien génie 3	193	87,9	47 147	64 507	-36,8	43 869	48 868	-11,4
Techn. informatique 1-2	2 368	32,8	45 238	48 004	-6,1	31 747	36 064	-13,6
Techn. informatique 3	381	92,3	49 858	61 384	-23,1	38 636	47 852	-23,9
Moyenne	...	44,6	45 133	49 049	-8,7	32 016	36 987	-15,5
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	86	60,8	27 339	30 876	-12,9	26 190	22 452	14,3
Magasinier 1	306	27,4	27 878	37 865	-35,8	25 979	32 398	-24,7
Magasinier 2	942	10,4	32 377	47 542	-46,8	28 161	37 187	-32,1
Magasinier 3	45	53,8	39 607	44 454	-12,2	32 639	34 932	-7,0 *
Op. duplicateur 1-2	157	92,4	31 679	39 517	-24,7	26 223	29 713	-13,3
Op. informatique 1	38	31,8	32 353	38 194	-18,1	27 987	29 257	-4,5 *
Op. informatique 2	208	72,2	35 023	40 247	-14,9	29 016	29 538	-1,8 *
Personnel soutien adm. 1	2 775	84,2	28 815	31 509	-9,3	26 373	23 819	9,7
Personnel soutien adm. 2	7 356	69,9	31 888	38 758	-21,5	28 355	29 290	-3,3
Personnel soutien adm. 3	2 354	76,1	37 826	47 460	-25,5	32 430	34 830	-7,4
Personnel secrétariat 1	3 882	76,2	30 166	37 098	-23,0	26 156	28 505	-9,0
Personnel secrétariat 2	5 850	81,8	33 455	40 928	-22,3	31 167	31 304	-0,4 *
Téléphoniste-récept. 2	234	47,3	27 441	32 037	-16,8	26 199	24 596	6,1
Moyenne	...	66,5	32 236	39 414	-22,3	28 830	29 931	-3,8

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
49,1	91,3	89,7	97,0	Professionnels
79,3 *	76,7 *	93,9 *	94,0 *	Professionnel communic. 1
85,5 *	80,9 *	95,9 *	95,2 *	Professionnel communic. 2
72,6	78,7	91,8	94,4	Professionnel communic. 3
...	92,3	...	97,8	Professionnel approuvis. 2
54,3 *	55,4 *	91,6	90,5	Professionnel approuvis. 3
63,3 *	67,2 *	89,0	91,4	Professionnel gest. fin. 1
86,4 *	86,4 *	96,1 *	97,2 *	Professionnel gest. fin. 2
48,9	68,1	89,9 *	90,6 *	Professionnel gest. fin. 3
73,6	81,9	92,4	94,7	Analyste proc. adm./inform. 1
...	95,7	...	98,7	Analyste proc. adm./inform. 2
44,2	77,4	88,7	92,3	Analyste proc. adm./inform. 3
84,1	75,8	95,3	91,3	Ingénieur 1
92,9 *	99,1 *	98,1 *	99,4 *	Ingénieur 2
87,0	64,4	96,2	88,2	Ingénieur 3
				Professionnel sc. phys. 2
72,4	77,2	92,5 *	93,3 *	Moyenne
88,1	105,9	96,6	100,8	Techniciens
98,1	76,1	99,9	94,8	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,3	80,9	97,2 *	95,0 *	Techn. arts appl. graph. 3
98,0	75,1	99,4	94,3	Techn. documentation 1-2
96,9	48,9	99,1	87,8	Techn. laboratoire 1-2
83,6 *	79,8 *	95,3	93,1	Techn. laboratoire 3
97,1 *	95,3 *	99,8 *	97,7 *	Technicien génie 1-2
60,7	73,5	88,3	93,1	Technicien génie 3
91,0 *	91,9 *	98,0 *	98,0 *	Techn. informatique 1-2
				Techn. informatique 3
82,7 *	76,8 *	94,9 *	93,9 *	Moyenne
100,0	75,7	100,0	92,3	Employés de bureau
95,8 *	88,5 *	99,7	96,0	Op. saisie données 1-2
93,2 *	90,7 *	99,1 *	97,4 *	Magasinier 1
90,0 *	97,0 *	98,3 *	97,9 *	Magasinier 2
98,9 *	79,4 *	99,8	94,3	Magasinier 3
97,4	51,6	99,6	88,2	Op. duplicateur 1-2
80,8	92,0	96,8 *	97,6 *	Op. informatique 1
95,4	76,2	99,7	94,0	Op. informatique 2
96,4	73,5	99,6	92,7	Personnel soutien adm. 1
85,2	73,0	97,9	92,6	Personnel soutien adm. 2
96,4	71,1	99,5	92,7	Personnel soutien adm. 3
92,5 *	91,1 *	99,5	97,4	Personnel secrétariat 1
94,5	80,1	99,8	94,6	Personnel secrétariat 2
				Téléphoniste-récept. 2
94,0	78,8	99,4	94,3	Moyenne

Annexe A-3

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
%	\$	%	\$	%					
Professionnels									
Professionnel communic. 1	149	100,0	43 217	47 678	-10,3	34 498	41 834	-21,3	
Professionnel communic. 2	566	97,8	64 987	64 331	1,0	45 806	50 827	-11,0	
Professionnel communic. 3	54	96,0	70 005	76 851	-9,8	50 380	62 370	-23,8	
Professionnel approuvis. 1	...	100,0	41 583	46 770	-12,5	33 931	40 578	-19,6	
Professionnel approuvis. 2	9	100,0	62 475	63 150	-1,1 *	43 793	52 454	-19,8	
Professionnel approuvis. 3	...	97,9	65 599	73 927	-12,7	47 625	63 775	-33,9	
Professionnel gest. fin. 1	98	99,7	41 583	56 153	-35,0	33 931	40 795	-20,2	
Professionnel gest. fin. 2	1 016	94,2	62 475	67 725	-8,4	43 793	48 353	-10,4	
Professionnel gest. fin. 3	107	92,4	66 848	81 733	-22,3	47 625	62 050	-30,3	
Analyste proc. adm./inform. 1	427	100,0	43 789	53 364	-21,9	35 126	41 681	-18,7	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	99,7	64 870	67 336	-3,8	46 241	49 939	-8,0	
Analyste proc. adm./inform. 3	760	95,0	69 411	79 639	-14,7	50 404	62 952	-24,9	
Ingénieur 2	814	99,3	68 638	77 438	-12,8	48 421	55 620	-14,9	
Ingénieur 3	35	93,8	72 133	88 832	-23,1	52 900	77 215	-46,0	
Professionnel sc. phys. 1	22	100,0	43 571	x	x	34 788	x	x	
Professionnel sc. phys. 2	363	100,0	67 092	72 699	-8,4	47 245	56 454	-19,5	
Moyenne	...	98,1	63 622	68 755	-8,1	45 610	51 736	-13,4	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	95,8	42 437	45 819	-8,0	29 989	34 703	-15,7	
Techn. arts appl. graph. 3	28	100,0	47 100	47 936	-1,8	43 649	39 932	8,5	
Techn. documentation 1-2	808	95,6	41 373	42 937	-3,8	27 844	34 062	-22,3	
Techn. laboratoire 1-2	1 977	99,5	46 187	48 523	-5,1	31 754	35 509	-11,8	
Techn. laboratoire 3	432	98,5	48 908	54 321	-11,1	35 185	46 173	-31,2	
Technicien génie 1-2	1 301	90,6	43 182	59 194	-37,1	30 860	36 232	-17,4	
Technicien génie 3	193	94,2	47 147	65 897	-39,8	43 869	54 655	-24,6	
Techn. informatique 1-2	2 368	98,2	45 238	52 077	-15,1	31 747	38 006	-19,7	
Techn. informatique 3	381	94,8	49 858	53 596	-7,5	38 636	43 522	-12,6	
Moyenne	...	94,2	45 133	51 752	-14,7	32 016	37 709	-17,8	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	86	87,4	27 339	32 735	-19,7	26 190	26 200	0,0 *	
Magasinier 1	306	26,8	27 878	36 984	-32,7	25 979	28 576	-10,0	
Magasinier 2	942	59,4	32 377	40 912	-26,4	28 161	31 498	-11,9	
Magasinier 3	45	17,4	39 607	44 352	-12,0	32 639	33 045	-1,2	
Op. duplicateur 1-2	157	59,2	31 679	36 157	-14,1	26 223	27 901	-6,4	
Op. informatique 2	208	88,6	35 023	39 926	-14,0	29 016	34 301	-18,2	
Personnel soutien adm. 1	2 775	94,6	28 815	31 623	-9,7	26 373	24 272	8,0	
Personnel soutien adm. 2	7 356	96,9	31 888	37 689	-18,2	28 355	32 307	-13,9	
Personnel soutien adm. 3	2 354	91,2	37 826	43 507	-15,0	32 430	33 264	-2,6	
Personnel secrétariat 1	3 882	95,7	30 166	36 167	-19,9	26 156	28 617	-9,4	
Personnel secrétariat 2	5 850	88,1	33 455	38 818	-16,0	31 167	31 139	0,1 *	
Préposé télécomm. 1-2	19	66,6	30 614	41 087	-34,2	28 528	30 483	-6,9 *	
Téléphoniste-récept. 2	234	90,1	27 441	32 389	-18,0	26 199	25 657	2,1	
Moyenne	...	90,9	32 270	37 800	-17,1	28 864	30 530	-5,8	

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
49,1	56,0	89,7	94,1	Professionnels
79,3	70,4	93,9	94,7	Professionnel communic. 1
85,5	79,2	95,9	97,2	Professionnel communic. 2
...	x	...	x	Professionnel communic. 3
72,6	77,6	91,8	96,4	Professionnel approuvis. 1
...	84,5	...	98,0	Professionnel approuvis. 2
54,3	46,6	91,6	85,5	Professionnel approuvis. 3
63,3	67,9	89,0	91,2	Professionnel gest. fin. 1
86,4	71,3	96,1	93,4	Professionnel gest. fin. 2
48,9	51,5	89,9	89,3	Professionnel gest. fin. 3
73,6 *	72,1 *	92,4	93,8	Analyste proc. adm./inform. 1
...	67,8	...	93,6	Analyste proc. adm./inform. 2
84,1	80,1	95,3	94,8	Analyste proc. adm./inform. 3
92,9	x	98,1	x	Ingénieur 2
38,3	56,0	87,5	90,4	Ingénieur 3
87,0	63,6	96,2	93,2	Professionnel sc. phys. 1
				Professionnel sc. phys. 2
72,4 *	70,0 *	92,5	93,3	Moyenne
88,1	80,0	96,6	94,8	Techniciens
98,1	47,8	99,9	88,2	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,3	80,3	97,2	96,1	Techn. arts appl. graph. 3
98,0	67,4	99,4	92,0	Techn. documentation 1-2
96,9	78,5	99,1	96,2	Techn. laboratoire 1-2
83,6	93,8	95,3	98,4	Techn. laboratoire 3
97,1	95,7	99,8	99,1	Technicien génie 1-2
60,7	65,4	88,3	90,8	Technicien génie 3
91,0	95,6	98,0	99,1	Techn. informatique 1-2
				Techn. informatique 3
82,7	75,6	94,9	94,0	Moyenne
100,0	80,9	100,0	95,2	Employés de bureau
95,8	92,1	99,7	98,4	Op. saisie données 1-2
93,2 *	93,7 *	99,1	98,4	Magasinier 1
90,0	100,0	98,3	100,0	Magasinier 2
98,9	74,6	99,8	93,3	Magasinier 3
80,8	92,6	96,8	99,3	Op. duplicateur 1-2
95,4	66,5	99,7	91,0	Op. informatique 2
96,4	81,8	99,6	97,7	Personnel soutien adm. 1
85,2 *	86,3 *	97,9	96,7	Personnel soutien adm. 2
96,4	80,5	99,5	95,3	Personnel soutien adm. 3
92,5	89,9	99,5	97,9	Personnel secrétariat 1
87,7	81,4	99,2	93,7	Personnel secrétariat 2
94,5	76,9	99,8	94,6	Préposé télécomm. 1-2
				Téléphoniste-récept. 2
93,9	83,1	99,3	96,6	Moyenne

Annexe A-4

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Marché		Écarts
			Adm. québ.	Marché		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	149	100,0	43 217	47 588	-10,1	34 498	35 397	-2,6
Professionnel communic. 2	566	96,0	64 987	67 346	-3,6	45 806	42 469	7,3
Professionnel approuv. 2	9	100,0	62 475	65 570	-5,0	43 793	49 324	-12,6
Professionnel approuv. 3	...	100,0	65 599	74 053	-12,9	47 625	54 535	-14,5
Professionnel gest. fin. 1	98	87,5	41 583	62 490	-50,3	33 931	39 412	-16,2
Professionnel gest. fin. 2	1 016	95,2	62 475	70 847	-13,4	43 793	45 730	-4,4
Analyste proc. adm./inform. 1	427	100,0	43 789	49 369	-12,7	35 126	34 717	1,2
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	99,1	64 870	68 426	-5,5	46 241	43 234	6,5
Analyste proc. adm./inform. 3	760	100,0	69 411	83 267	-20,0	50 404	68 361	-35,6
Ingénieur 2	814	96,4	68 638	73 629	-7,3	48 421	47 967	0,9
Ingénieur 3	35	100,0	72 133	82 167	-13,9	52 900	66 554	-25,8
Moyenne	...	97,5	63 687	69 796	-9,6	45 645	46 723	-2,4
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	92,2	42 437	44 445	-4,7	29 989	32 347	-7,9
Techn. documentation 1-2	808	87,7	41 373	40 705	1,6	27 844	31 340	-12,6
Techn. laboratoire 1-2	1 977	100,0	46 187	46 948	-1,6	31 754	34 736	-9,4
Technicien génie 1-2	1 301	82,3	43 182	50 097	-16,0	30 860	37 577	-21,8
Techn. informatique 1-2	2 368	95,5	45 238	49 651	-9,8	31 747	36 021	-13,5
Techn. informatique 3	381	97,2	49 858	56 804	-13,9	38 636	40 123	-3,8
Moyenne	...	89,6	44 909	48 348	-7,7	31 828	35 626	-11,9
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	86	100,0	27 339	31 766	-16,2	26 190	23 140	11,6
Magasinier 1	306	69,3	27 878	38 438	-37,9	25 979	27 750	-6,8
Magasinier 2	942	78,3	32 377	43 759	-35,2	28 161	33 627	-19,4
Magasinier 3	45	100,0	39 607	44 352	-12,0	32 639	33 045	-1,2
Op. duplicateur 1-2	157	100,0	31 679	38 668	-22,1	26 223	27 689	-5,6
Op. informatique 2	208	100,0	35 023	45 036	-28,6	29 016	32 736	-12,8
Personnel soutien adm. 1	2 775	92,9	28 815	31 502	-9,3	26 373	23 188	12,1
Personnel soutien adm. 2	7 356	89,5	31 888	36 865	-15,6	28 355	27 279	3,8
Personnel soutien adm. 3	2 354	86,6	37 826	44 958	-18,9	32 430	33 923	-4,6
Personnel secrétariat 1	3 882	96,3	30 166	36 781	-21,9	26 156	27 628	-5,6
Personnel secrétariat 2	5 850	77,1	33 455	39 007	-16,6	31 167	30 168	3,2
Préposé télécomm. 1-2	19	85,6	30 614	43 079	-40,7	28 528	30 567	-7,1 *
Téléphoniste-récept. 2	234	87,4	27 441	32 610	-18,8	26 199	24 556	6,3
Moyenne	...	88,9	32 250	38 039	-18,0	28 854	28 570	1,0

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
49,1 *	51,0 *	89,7	88,8	Professionnels
79,3	76,8	93,9	91,1	Professionnel communic. 1
72,6 *	75,2 *	91,8	94,8	Professionnel communic. 2
...	53,7	...	79,9	Professionnel approuvis. 2
54,3	57,4	91,6	84,4	Professionnel approuvis. 3
63,3	75,5	89,0	91,3	Professionnel gest. fin. 1
48,9	67,2	89,9	90,5	Professionnel gest. fin. 2
73,6	88,9	92,4	95,8	Analyste proc. adm./inform. 1
...	69,5	...	93,9	Analyste proc. adm./inform. 2
84,1	78,2	95,3	92,5	Analyste proc. adm./inform. 3
92,9	79,8	98,1	96,1	Ingénieur 2
				Ingénieur 3
72,6	82,4	92,5	94,0	Moyenne
				Techniciens
88,1	89,3	96,6	97,3	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,3	79,4	97,2	95,1	Techn. documentation 1-2
98,0	68,0	99,4	92,2	Techn. laboratoire 1-2
83,6	89,9	95,3	97,6	Technicien génie 1-2
60,7	71,0	88,3	90,5	Techn. informatique 1-2
91,0	93,4	98,0	98,1	Techn. informatique 3
81,9	76,4	94,7	93,5	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	64,2	100,0	90,4	Op. saisie données 1-2
95,8	87,9	99,7	97,3	Magasinier 1
93,2	82,0	99,1	95,6	Magasinier 2
90,0	100,0	98,3	100,0	Magasinier 3
98,9	78,8	99,8	94,4	Op. duplicateur 1-2
80,8	95,0	96,8	98,8	Op. informatique 2
95,4	58,9	99,7	88,4	Personnel soutien adm. 1
96,4	79,8	99,6	94,9	Personnel soutien adm. 2
85,2	80,9	97,9	95,4	Personnel soutien adm. 3
96,4	74,5	99,5	93,5	Personnel secrétariat 1
92,5	89,8	99,5	97,8	Personnel secrétariat 2
87,7	76,8	99,2	92,1	Préposé télécomm. 1-2
94,5	73,9	99,8	92,8	Téléphoniste-récept. 2
93,9	79,7	99,3	94,8	Moyenne

Annexe A-5

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%		
Professionnels									
Professionnel communic. 2	566	93,7	64 987	67 451	-3,8	45 806	47 512	-3,7	
Professionnel approvis. 2	9	100,0	62 475	67 900	-8,7	43 793	48 465	-10,7	
Professionnel gest. fin. 1	98	100,0	41 583	47 321	-13,8	33 931	36 076	-6,3	
Professionnel gest. fin. 2	1 016	87,0	62 475	66 496	-6,4	43 793	47 161	-7,7	
Professionnel gest. fin. 3	107	71,6	66 848	82 514	-23,4	47 625	51 980	-9,1	
Analyste proc. adm./inform. 1	427	100,0	43 789	x	x	35 126	x	x	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	99,3	64 870	68 865	-6,2	46 241	48 185	-4,2	
Analyste proc. adm./inform. 3	760	63,3	69 411	80 487	-16,0	50 404	52 990	-5,1	
Ingénieur 2	814	99,6	68 638	79 386	-15,7	48 421	54 711	-13,0	
Moyenne	...	94,9	63 622	69 774	-9,7	45 610	48 943	-7,3	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	100,0	42 437	46 828	-10,3	29 989	37 105	-23,7	
Techn. documentation 1-2	808	88,4	41 373	42 625	-3,0	27 844	30 900	-11,0	
Techn. informatique 1-2	2 368	97,5	45 238	54 114	-19,6	31 747	36 745	-15,7	
Moyenne	...	91,8	45 133	55 573	-23,1	32 016	36 446	-13,8	
Employés de bureau									
Magasinier 2	942	84,1	32 377	39 975	-23,5	28 161	31 016	-10,1	
Op. informatique 2	208	77,9	35 023	37 822	-8,0	29 016	31 834	-9,7	
Personnel soutien adm. 1	2 775	99,5	28 815	32 892	-14,1	26 373	26 325	0,2 *	
Personnel soutien adm. 2	7 356	96,3	31 888	38 620	-21,1	28 355	30 575	-7,8	
Personnel secrétariat 1	3 882	86,6	30 166	35 919	-19,1	26 156	29 006	-10,9	
Personnel secrétariat 2	5 850	89,2	33 455	40 388	-20,7	31 167	32 706	-4,9	
Téléphoniste-récept. 2	234	92,4	27 441	34 083	-24,2	26 199	29 019	-10,8	
Moyenne	...	87,3	32 256	38 295	-18,7	28 857	30 676	-6,3	

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
79,3 *	76,9 *	93,9 *	93,7 *	Professionnels
72,6	79,5	91,8	94,2	Professionnel communic. 2
54,3	x	91,6	x	Professionnel approuv. 2
63,3	77,2	89,0	93,4	Professionnel gest. fin. 1
86,4	88,7	96,1 *	95,7 *	Professionnel gest. fin. 2
48,9	70,4	89,9	92,8	Professionnel gest. fin. 3
73,6	89,1	92,4	96,7	Analyste proc. adm./inform. 1
...	93,3	...	97,7	Analyste proc. adm./inform. 2
84,1 *	84,9 *	95,3 *	95,3 *	Analyste proc. adm./inform. 3
				Ingénieur 2
72,6	83,9	92,5	95,5	Moyenne
				Techniciens
88,1	78,3	96,6	94,5	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,3	81,4	97,2	95,0	Techn. documentation 1-2
60,7	72,6	88,3	91,7	Techn. informatique 1-2
82,7 *	83,1 *	94,9 *	95,2 *	Moyenne
				Employés de bureau
93,2	99,0	99,1	99,7	Magasinier 2
80,8	96,7	96,8	99,6	Op. informatique 2
95,4	89,0	99,7	98,6	Personnel soutien adm. 1
96,4	94,3	99,6	98,8	Personnel soutien adm. 2
96,4	87,3	99,5	97,9	Personnel secrétariat 1
92,5 *	93,8 *	99,5	99,0	Personnel secrétariat 2
94,5 *	89,7 *	99,8 *	99,0 *	Téléphoniste-récept. 2
93,9 *	92,2 *	99,3	98,6	Moyenne

Annexe A-6

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	149	100,0	43 217	50 427	-16,7	34 498	36 358	-5,4
Professionnel communic. 2	566	100,0	64 987	63 321	2,6	45 806	43 710	4,6
Professionnel approuvis. 2	9	100,0	62 475	63 308	-1,3	43 793	43 142	1,5
Professionnel gest. fin. 2	1 016	94,1	62 475	64 009	-2,5	43 793	44 882	-2,5
Analyste proc. adm./inform. 1	427	100,0	43 789	53 966	-23,2	35 126	38 826	-10,5
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	99,8	64 870	66 720	-2,9	46 241	46 623	-0,8 *
Ingénieur 2	814	100,0	68 638	66 233	3,5	48 421	45 554	5,9
Moyenne	...	99,3	63 712	64 596	-1,4	45 631	44 871	1,7
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	93,9	42 437	46 031	-8,5	29 989	33 739	-12,5
Techn. documentation 1-2	808	100,0	41 373	41 522	-0,4 *	27 844	30 711	-10,3
Techn. laboratoire 1-2	1 977	99,0	46 187	45 832	0,8	31 754	33 915	-6,8
Techn. laboratoire 3	432	98,2	48 908	51 514	-5,3	35 185	43 489	-23,6
Technicien génie 1-2	1 301	79,9	43 182	45 628	-5,7	30 860	34 902	-13,1
Technicien génie 3	193	89,9	47 147	53 609	-13,7	43 869	43 950	-0,2 *
Techn. informatique 1-2	2 368	100,0	45 238	46 258	-2,3	31 747	33 884	-6,7
Techn. informatique 3	381	93,0	49 858	51 544	-3,4	38 636	45 847	-18,7
Moyenne	...	96,2	45 133	46 293	-2,6	32 016	35 114	-9,7
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	86	87,5	27 339	31 351	-14,7	26 190	27 893	-6,5
Magasinier 1	306	86,4	27 878	32 861	-17,9	25 979	29 007	-11,7
Magasinier 2	942	100,0	32 377	36 472	-12,6	28 161	29 493	-4,7
Op. duplicateur 1-2	157	58,8	31 679	33 556	-5,9	26 223	28 533	-8,8
Op. informatique 2	208	73,1	35 023	38 887	-11,0	29 016	32 553	-12,2
Personnel soutien adm. 1	2 775	97,8	28 815	31 232	-8,4	26 373	26 804	-1,6
Personnel soutien adm. 2	7 356	97,1	31 888	35 120	-10,1	28 355	28 460	-0,4 *
Personnel soutien adm. 3	2 354	100,0	37 826	37 724	0,3	32 430	27 645	14,8
Personnel secrétariat 1	3 882	97,6	30 166	35 307	-17,0	26 156	29 148	-11,4
Personnel secrétariat 2	5 850	100,0	33 455	36 733	-9,8	31 167	29 196	6,3
Téléphoniste-récept. 2	234	95,5	27 441	30 167	-9,9	26 199	25 247	3,6
Moyenne	...	97,1	32 201	35 382	-9,9	28 813	28 545	0,9

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
49,1	x	89,7	x	Professionnels
79,3	67,1	93,9	90,2	Professionnel communic. 1
72,6	76,2	91,8	92,8	Professionnel communic. 2
63,3 *	65,3 *	89,0	89,8	Professionnel approvis. 2
48,9	37,0	89,9	82,3	Professionnel gest. fin. 2
73,6	67,9	92,4	90,6	Analyste proc. adm./inform. 1
84,1 *	80,1 *	95,3 *	94,0 *	Analyste proc. adm./inform. 2
				Ingénieur 2
72,5	66,4	92,4	90,2	Moyenne
				Techniciens
88,1	64,7	96,6	90,3	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,3	86,0	97,2	96,3	Techn. documentation 1-2
98,0	57,8	99,4	88,6	Techn. laboratoire 1-2
96,9	83,6	99,1	96,7	Techn. laboratoire 3
83,6	75,5	95,3	94,2	Technicien génie 1-2
97,1	96,2	99,8	98,4	Technicien génie 3
60,7	58,5	88,3	89,0	Techn. informatique 1-2
91,0	96,5	98,0	99,5	Techn. informatique 3
82,7	68,6	94,9	91,8	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	x	100,0	x	Op. saisie données 1-2
95,8	x	99,7	x	Magasinier 1
93,2	81,8	99,1	95,2	Magasinier 2
98,9	100,0	99,8	100,0	Op. duplicateur 1-2
80,8	98,8	96,8	99,8	Op. informatique 2
95,4	82,9	99,7	96,5	Personnel soutien adm. 1
96,4	87,0	99,6	97,0	Personnel soutien adm. 2
85,2	x	97,9	x	Personnel soutien adm. 3
96,4	86,5	99,5	96,5	Personnel secrétariat 1
92,5	85,4	99,5	96,3	Personnel secrétariat 2
94,5	72,9	99,8	95,0	Téléphoniste-récept. 2
94,0	87,1	99,4	96,9	Moyenne

Annexe A-7

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	149	100,0	43 217	47 011	-8,8	34 498	43 517	-26,1
Professionnel communic. 2	566	100,0	64 987	61 895	4,8	45 806	57 261	-25,0
Professionnel communic. 3	54	100,0	70 005	73 675	-5,2	50 380	68 294	-35,6
Professionnel approuvis. 1	...	100,0	41 583	46 573	-12,0	33 931	40 701	-20,0
Professionnel approuvis. 2	9	100,0	62 475	61 492	1,6	43 793	54 219	-23,8
Professionnel approuvis. 3	...	100,0	65 599	73 351	-11,8	47 625	64 809	-36,1
Professionnel gest. fin. 1	98	100,0	41 583	57 561	-38,4	33 931	41 854	-23,4
Professionnel gest. fin. 2	1 016	100,0	62 475	67 775	-8,5	43 793	51 259	-17,0
Professionnel gest. fin. 3	107	100,0	66 848	81 475	-21,9	47 625	64 466	-35,4
Analyste proc. adm./inform. 1	427	100,0	43 789	54 239	-23,9	35 126	43 503	-23,8
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	100,0	64 870	66 080	-1,9	46 241	53 906	-16,6
Analyste proc. adm./inform. 3	760	100,0	69 411	79 521	-14,6	50 404	63 915	-26,8
Ingénieur 1	53	100,0	45 373	52 997	-16,8	36 206	45 556	-25,8
Ingénieur 2	814	100,0	68 638	74 850	-9,1	48 421	62 115	-28,3
Ingénieur 3	35	100,0	72 133	88 537	-22,7	52 900	74 068	-40,0
Professionnel sc. phys. 1	22	100,0	43 571	55 157	-26,6	34 788	43 042	-23,7
Professionnel sc. phys. 2	363	100,0	67 092	71 263	-6,2	47 245	58 908	-24,7
Professionnel sc. phys. 3	75	100,0	70 005	88 688	-26,7	50 380	75 483	-49,8
Moyenne	...	100,0	63 622	67 723	-6,4	45 610	55 338	-21,3
Techniciens								
Techn. documentation 1-2	808	100,0	41 373	46 312	-11,9	27 844	40 353	-44,9
Techn. laboratoire 1-2	1 977	100,0	46 187	48 596	-5,2	31 754	39 944	-25,8
Technicien génie 1-2	1 301	100,0	43 182	58 047	-34,4	30 860	47 711	-54,6
Technicien génie 3	193	100,0	47 147	66 311	-40,6	43 869	54 505	-24,2
Techn. informatique 1-2	2 368	100,0	45 238	54 876	-21,3	31 747	43 470	-36,9
Moyenne	...	100,0	44 703	52 919	-18,4	31 453	43 193	-37,3
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	86	100,0	27 339	34 622	-26,6	26 190	31 785	-21,4
Op. informatique 1	38	100,0	32 353	32 618	-0,8	27 987	30 765	-9,9
Op. informatique 2	208	100,0	35 023	39 249	-12,1	29 016	36 999	-27,5
Op. informatique 3	40	100,0	44 165	45 252	-2,5	35 680	42 642	-19,5
Personnel soutien adm. 1	2 775	100,0	28 815	30 999	-7,6	26 373	29 008	-10,0
Personnel soutien adm. 2	7 356	100,0	31 888	38 140	-19,6	28 355	35 341	-24,6
Personnel secrétariat 1	3 882	100,0	30 166	36 792	-22,0	26 156	34 006	-30,0
Personnel secrétariat 2	5 850	100,0	33 455	38 764	-15,9	31 167	35 689	-14,5
Moyenne	...	92,7	31 661	37 155	-17,4	28 511	34 388	-20,6

1. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
49,1	60,8	89,7	97,1	Professionnels
79,3	66,1	93,9	97,5	Professionnel communic. 1
85,5	76,1	95,9	98,3	Professionnel communic. 2
...	75,9	...	97,1	Professionnel communic. 3
72,6	77,0	91,8	97,3	Professionnel approuvis. 1
...	84,2	...	98,2	Professionnel approuvis. 2
54,3	47,1	91,6	85,6	Professionnel approuvis. 3
63,3	57,5	89,0	89,6	Professionnel gest. fin. 1
86,4	64,4	96,1	92,6	Professionnel gest. fin. 2
48,9	49,3	89,9	89,8	Professionnel gest. fin. 3
73,6	56,4	92,4	92,0	Analyste proc. adm./inform. 1
...	65,2	...	93,2	Analyste proc. adm./inform. 2
44,2	35,5	88,7	90,9	Analyste proc. adm./inform. 3
84,1	69,7	95,3	94,6	Ingénieur 1
92,9	82,8	98,1	97,2	Ingénieur 2
38,3	56,0	87,5	90,4	Ingénieur 3
87,0	52,1	96,2	91,7	Professionnel sc. phys. 1
90,6	58,6	97,4	93,8	Professionnel sc. phys. 2
				Professionnel sc. phys. 3
72,4	58,4	92,5	92,3	Moyenne
				Techniciens
91,3	75,6	97,2	96,8	Techn. documentation 1-2
98,0	69,0	99,4	94,5	Techn. laboratoire 1-2
83,6	85,9	95,3	97,5	Technicien génie 1-2
97,1	94,7	99,8	99,1	Technicien génie 3
60,7	56,7	88,3	91,0	Techn. informatique 1-2
81,1	69,5	94,4	94,3	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	77,8	100,0	98,3	Op. saisie données 1-2
97,4	...	99,6	...	Op. informatique 1
80,8	87,5	96,8	99,3	Op. informatique 2
95,7	78,1	99,2	98,7	Op. informatique 3
95,4	91,9	99,7	99,5	Personnel soutien adm. 1
96,4	77,8	99,6	98,4	Personnel soutien adm. 2
96,4	81,8	99,5	98,7	Personnel secrétariat 1
92,5	88,9	99,5	99,1	Personnel secrétariat 2
95,0	83,7	99,5	98,8	Moyenne

Annexe A-8

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	149	100,0	43 217	47 281	-9,4	34 498	42 321	-22,7
Professionnel communic. 2	566	99,7	64 987	64 282	1,1	45 806	51 265	-11,9
Professionnel approuv. 2	9	100,0	62 475	63 343	-1,4 *	43 793	52 916	-20,8
Professionnel gest. fin. 1	98	93,6	41 583	55 150	-32,6	33 931	41 004	-20,8
Professionnel gest. fin. 2	1 016	97,7	62 475	66 775	-6,9	43 793	48 245	-10,2
Analyste proc. adm./inform. 1	427	100,0	43 789	53 931	-23,2	35 126	41 903	-19,3
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	98,7	64 870	67 065	-3,4	46 241	50 133	-8,4
Analyste proc. adm./inform. 3	760	94,9	69 411	79 563	-14,6	50 404	62 848	-24,7
Ingénieur 2	814	99,7	68 638	81 286	-18,4	48 421	55 289	-14,2
Ingénieur 3	35	94,6	72 133	91 968	-27,5	52 900	79 933	-51,1
Professionnel sc. phys. 1	22	100,0	43 571	x	x	34 788	x	x
Professionnel sc. phys. 2	363	100,0	67 092	72 524	-8,1	47 245	56 278	-19,1
Moyenne	...	98,2	63 622	68 906	-8,3	45 610	51 838	-13,7
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	98,6	42 437	46 605	-9,8	29 989	31 310	-4,4 *
Techn. arts appl. graph. 3	28	100,0	47 100	49 119	-4,3	43 649	32 962	24,5
Techn. documentation 1-2	808	95,8	41 373	42 819	-3,5	27 844	33 566	-20,6
Techn. laboratoire 1-2	1 977	42,4	46 187	50 307	-8,9	31 754	39 573	-24,6
Techn. laboratoire 3	432	79,7	48 908	54 545	-11,5	35 185	46 466	-32,1
Technicien génie 1-2	1 301	41,2	43 182	58 607	-35,7	30 860	39 149	-26,9
Technicien génie 3	193	86,7	47 147	65 326	-38,6	43 869	54 351	-23,9
Techn. informatique 1-2	2 368	92,3	45 238	51 151	-13,1	31 747	37 232	-17,3
Techn. informatique 3	381	93,8	49 858	54 419	-9,1	38 636	43 644	-13,0
Moyenne	...	55,9	45 133	51 881	-15,0	32 016	38 840	-21,3
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	86	45,4	27 339	34 489	-26,2	26 190	25 033	4,4
Magasinier 1	306	18,4	27 878	45 697	-63,9	25 979	41 007	-57,8
Magasinier 2	942	27,1	32 377	42 962	-32,7	28 161	33 783	-20,0
Magasinier 3	45	24,9	39 607	54 003	-36,3	32 639	48 364	-48,2
Op. duplicateur 1-2	157	69,3	31 679	38 451	-21,4	26 223	29 156	-11,2
Op. informatique 2	208	71,5	35 023	41 274	-17,8	29 016	33 190	-14,4
Personnel soutien adm. 1	2 775	87,2	28 815	32 807	-13,9	26 373	24 946	5,4
Personnel soutien adm. 2	7 356	81,9	31 888	38 652	-21,2	28 355	32 592	-14,9
Personnel soutien adm. 3	2 354	91,3	37 826	45 466	-20,2	32 430	34 131	-5,2
Personnel secrétariat 1	3 882	86,6	30 166	36 487	-21,0	26 156	28 784	-10,0
Personnel secrétariat 2	5 850	85,7	33 455	38 553	-15,2	31 167	30 595	1,8
Préposé télécomm. 1-2	19	39,6	30 614	41 087	-34,2	28 528	30 483	-6,9 *
Téléphoniste-récept. 2	234	40,7	27 441	32 960	-20,1	26 199	25 570	2,4
Moyenne	...	71,6	32 270	38 613	-19,7	28 864	30 887	-7,0

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
49,1	60,5	89,7	96,0	Professionnels
79,3	70,8	93,9	95,1	Professionnel communic. 1
72,6 *	73,8 *	91,8	96,0	Professionnel communic. 2
54,3	48,6	91,6	87,5	Professionnel approvis. 2
63,3	67,9	89,0	91,6	Professionnel gest. fin. 1
48,9 *	51,3 *	89,9 *	89,5 *	Professionnel gest. fin. 2
73,6 *	72,7 *	92,4	94,1	Analyste proc. adm./inform. 1
...	67,7	...	93,6	Analyste proc. adm./inform. 2
84,1	77,6	95,3 *	92,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
92,9	90,3	98,1 *	98,5 *	Ingénieur 2
38,3	56,0	87,5	90,4	Ingénieur 3
87,0	61,2	96,2	92,3	Professionnel sc. phys. 1
				Professionnel sc. phys. 2
72,4	70,1	92,5	93,3	Moyenne
88,1 *	90,0 *	96,6 *	97,3 *	Techniciens
98,1 *	78,7 *	99,9 *	95,2 *	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,3	81,5	97,2	96,3	Techn. arts appl. graph. 3
98,0	75,2	99,4	94,7	Techn. documentation 1-2
96,9	79,1	99,1	96,3	Techn. laboratoire 1-2
83,6	92,7	95,3	98,2	Techn. laboratoire 3
97,1	95,9	99,8	99,2	Technicien génie 1-2
60,7	69,4	88,3	91,9	Technicien génie 3
91,0	96,9	98,0	99,3	Techn. informatique 1-2
				Techn. informatique 3
82,7	79,3	94,9 *	95,1 *	Moyenne
100,0	87,2	100,0	96,8	Employés de bureau
95,8 *	96,2 *	99,7 *	99,7 *	Op. saisie données 1-2
93,2 *	94,4 *	99,1	98,6	Magasinier 1
90,0	96,0	98,3	99,9	Magasinier 2
98,9	85,2	99,8	96,2	Magasinier 3
80,8	92,1	96,8	98,6	Op. duplicateur 1-2
95,4	73,8	99,7	93,1	Op. informatique 2
96,4	80,8	99,6	97,1	Personnel soutien adm. 1
85,2 *	83,9 *	97,9	95,9	Personnel soutien adm. 2
96,4	80,3	99,5	95,2	Personnel soutien adm. 3
92,5	91,0	99,5	98,1	Personnel secrétariat 1
87,7	81,4	99,2	93,7	Personnel secrétariat 2
94,5	80,3	99,8	95,3	Préposé télécomm. 1-2
				Téléphoniste-récept. 2
93,9	83,8	99,3	96,6	Moyenne

Annexe A-9

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
					Écarts			Écarts
			Marché	Adm. québ.		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	149	100,0	43 217	49 217	-13,9	34 498	38 125	-10,5
Professionnel communic. 2	566	71,1	64 987	64 345	1,0 *	45 806	48 537	-6,0
Professionnel communic. 3	54	83,7	70 005	82 606	-18,0	50 380	59 120	-17,3
Professionnel approuv. 2	9	87,8	62 475	62 056	0,7 *	43 793	47 490	-8,4
Professionnel approuv. 3	...	65,0	65 599	82 890	-26,4	47 625	63 569	-33,5
Professionnel gest. fin. 1	98	91,0	41 583	46 158	-11,0	33 931	35 729	-5,3
Professionnel gest. fin. 2	1 016	67,0	62 475	63 127	-1,0 *	43 793	47 254	-7,9
Professionnel gest. fin. 3	107	80,9	66 848	80 130	-19,9	47 625	62 342	-30,9
Analyste proc. adm./inform. 1	427	15,2	43 789	51 416	-17,4	35 126	38 631	-10,0
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	30,4	64 870	67 513	-4,1	46 241	50 322	-8,8
Analyste proc. adm./inform. 3	760	7,0	69 411	80 080	-15,4	50 404	61 978	-23,0
Ingénieur 1	53	93,2	45 373	54 881	-21,0	36 206	39 369	-8,7
Ingénieur 2	814	79,2	68 638	76 962	-12,1	48 421	52 703	-8,8
Ingénieur 3	35	84,3	72 133	90 209	-25,1	52 900	68 022	-28,6
Professionnel sc. phys. 2	363	95,0	67 092	69 683	-3,9 *	47 245	49 959	-5,7 *
Professionnel sc. phys. 3	75	100,0	70 005	84 760	-21,1	50 380	56 847	-12,8
Moyenne	...	58,0	63 622	67 932	-6,8	45 610	50 357	-10,4
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	72,1	42 437	36 997	12,8	29 989	29 166	2,7 *
Techn. arts appl. graph. 3	28	100,0	47 100	61 798	-31,2	43 649	48 479	-11,1
Techn. documentation 1-2	808	82,2	41 373	39 087	5,5 *	27 844	29 332	-5,3 *
Techn. laboratoire 1-2	1 977	81,8	46 187	42 975	7,0	31 754	33 352	-5,0 *
Technicien génie 1-2	1 301	67,3	43 182	53 279	-23,4	30 860	36 278	-17,6
Technicien génie 3	193	93,1	47 147	64 871	-37,6	43 869	48 904	-11,5
Techn. informatique 1-2	2 368	27,9	45 238	47 701	-5,4	31 747	36 220	-14,1
Techn. informatique 3	381	92,9	49 858	60 528	-21,4	38 636	47 526	-23,0
Moyenne	...	55,0	45 133	47 892	-6,1	32 016	35 970	-12,3
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	86	82,9	27 339	29 647	-8,4	26 190	22 199	15,2
Magasinier 1	306	60,5	27 878	28 592	-2,6 *	25 979	21 654	16,6
Magasinier 2	942	30,7	32 377	43 655	-34,8	28 161	32 354	-14,9
Magasinier 3	45	73,7	39 607	40 234	-1,6 *	32 639	28 879	11,5
Op. duplicateur 1-2	157	89,8	31 679	38 570	-21,8	26 223	29 184	-11,3
Op. informatique 1	38	54,4	32 353	38 629	-19,4	27 987	29 156	-4,2 *
Op. informatique 2	208	95,6	35 023	38 000	-8,5	29 016	27 620	4,8 *
Personnel soutien adm. 1	2 775	86,8	28 815	30 405	-5,5	26 373	23 042	12,6
Personnel soutien adm. 2	7 356	81,1	31 888	37 668	-18,1	28 355	28 192	0,6 *
Personnel soutien adm. 3	2 354	67,3	37 826	45 297	-19,7	32 430	33 706	-3,9
Personnel secrétariat 1	3 882	84,8	30 166	36 835	-22,1	26 156	28 228	-7,9
Personnel secrétariat 2	5 850	83,0	33 455	41 258	-23,3	31 167	31 648	-1,5 *
Téléphoniste-récept. 2	234	69,4	27 441	31 772	-15,8	26 199	24 555	6,3
Moyenne	...	80,8	32 216	38 478	-19,4	28 819	29 095	-1,0 *

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
49,1 *	62,7 *	89,7 *	90,0 *	Professionnel communic. 1
79,3	74,8	93,9 *	93,4 *	Professionnel communic. 2
85,5	77,8	95,9	93,6	Professionnel communic. 3
72,6	81,0	91,8	94,6	Professionnel approvis. 2
...	91,5	...	97,5	Professionnel approvis. 3
54,3 *	55,0 *	91,6	90,1	Professionnel gest. fin. 1
63,3 *	67,2 *	89,0	91,2	Professionnel gest. fin. 2
86,4 *	84,3 *	96,1 *	96,6 *	Professionnel gest. fin. 3
48,9	65,8	89,9 *	90,3 *	Analyste proc. adm./inform. 1
73,6	81,1	92,4	94,4	Analyste proc. adm./inform. 2
...	92,9	...	98,2	Analyste proc. adm./inform. 3
44,2	77,4	88,7	92,3	Ingénieur 1
84,1	76,3	95,3	91,6	Ingénieur 2
92,9 *	99,7 *	98,1 *	99,4 *	Ingénieur 3
87,0	66,8	96,2	89,0	Professionnel sc. phys. 2
90,6	102,0	97,4	100,2	Professionnel sc. phys. 3
72,4	76,1	92,5 *	93,0 *	Moyenne
Techniciens				
88,1	111,1	96,6	101,9	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,1	73,1	99,9	94,1	Techn. arts appl. graph. 3
91,3	67,3	97,2	91,5	Techn. documentation 1-2
98,0	72,4	99,4	93,2	Techn. laboratoire 1-2
83,6	75,8	95,3	91,4	Technicien génie 1-2
97,1 *	95,1 *	99,8 *	97,7 *	Technicien génie 3
60,7	71,9	88,3	92,7	Techn. informatique 1-2
91,0 *	91,5 *	98,0 *	98,0 *	Techn. informatique 3
82,7	73,3	94,9	92,8	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	71,5	100,0	90,8	Op. saisie données 1-2
95,8	79,6	99,7	91,9	Magasinier 1
93,2 *	85,0 *	99,1	95,6	Magasinier 2
90,0 *	97,7 *	98,3 *	97,2 *	Magasinier 3
98,9 *	69,9 *	99,8	91,5	Op. duplicateur 1-2
97,4	47,8	99,6	87,0	Op. informatique 1
80,8	92,5	96,8 *	97,4 *	Op. informatique 2
95,4	73,4	99,7	93,2	Personnel soutien adm. 1
96,4	73,1	99,6	92,4	Personnel soutien adm. 2
85,2	67,5	97,9	91,0	Personnel soutien adm. 3
96,4	69,2	99,5	92,2	Personnel secrétariat 1
92,5 *	90,5 *	99,5	97,2	Personnel secrétariat 2
94,5	78,9	99,8	94,3	Téléphoniste-récept. 2
94,0	76,9	99,4	93,7	Moyenne

Annexe A-10

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums				
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
%	\$	%	\$	%						
Professionnels										
Professionnel approuvis. 2	9	100,0	62 475	65 334	-4,6 *	43 793	54 464	-24,4		
Professionnel gest. fin. 1	98	66,3	41 583	47 530	-14,3	33 931	40 070	-18,1		
Professionnel gest. fin. 2	1 016	90,6	62 475	62 493	0,0 *	43 793	48 138	-9,9		
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	82,2	64 870	65 074	-0,3 *	46 241	50 709	-9,7		
Moyenne	...	93,8	62 910	67 943	-8,0 *	45 019	49 545	-10,1		
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	100,0	42 437	46 858	-10,4	29 989	30 189	-0,7 *		
Techn. laboratoire 1-2	1 977	27,2	46 187	52 026	-12,6	31 754	43 522	-37,1		
Technicien génie 1-2	1 301	19,0	43 182	57 402	-32,9	30 860	44 785	-45,1		
Techn. informatique 1-2	2 368	78,0	45 238	48 884	-8,1	31 747	35 521	-11,9		
Moyenne	...	28,7	45 133	51 904	-15,0	32 016	40 227	-25,6		
Employés de bureau										
Magasinier 1	306	16,8	27 878	47 430	-70,1	25 979	43 479	-67,4		
Magasinier 2	942	5,6	32 377	52 102	-60,9	28 161	42 855	-52,2		
Op. duplicateur 1-2	157	100,0	31 679	41 925	-32,3	26 223	31 056	-18,4 *		
Op. informatique 2	208	54,1	35 023	42 848	-22,3	29 016	31 749	-9,4		
Personnel soutien adm. 1	2 775	77,8	28 815	34 347	-19,2	26 373	25 832	2,0 *		
Personnel soutien adm. 2	7 356	46,0	31 888	42 739	-34,0	28 355	33 464	-18,0		
Personnel secrétariat 1	3 882	53,3	30 166	37 846	-25,5	26 156	29 562	-13,0		
Personnel secrétariat 2	5 850	74,4	33 455	39 907	-19,3	31 167	30 227	3,0 *		
Téléphoniste-récept. 2	234	11,5	27 441	34 944	-27,3	26 199	25 476	2,8 *		
Moyenne	...	40,9	32 236	41 353	-28,3	28 831	31 825	-10,4		

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
72,6 *	52,6 *	91,8 *	92,6 *	Professionnels
54,3 *	51,4 *	91,6	94,9	Professionnel approuvé. 2
63,3	69,4	89,0	93,9	Professionnel gest. fin. 1
73,6 *	75,3 *	92,4	94,2	Professionnel gest. fin. 2
				Analyste proc. adm./inform. 2
72,1	64,4	92,4	90,3	Moyenne
				Techniciens
88,1	94,8	96,6	98,5	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,0	82,5	99,4	97,2	Techn. laboratoire 1-2
83,6	90,6	95,3	97,7	Technicien génie 1-2
60,7	78,3	88,3	94,4	Techn. informatique 1-2
82,7	87,0	94,9	97,1	Moyenne
				Employés de bureau
95,8	x	99,7	x	Magasinier 1
93,2	97,8	99,1	99,6	Magasinier 2
98,9	94,1	99,8	98,6	Op. duplicateur 1-2
80,8	91,6	96,8	97,9	Op. informatique 2
95,4	83,6	99,7	96,0	Personnel soutien adm. 1
96,4	76,6	99,6	94,3	Personnel soutien adm. 2
96,4	80,5	99,5	95,2	Personnel secrétariat 1
92,5 *	94,3 *	99,5	98,6	Personnel secrétariat 2
94,5 *	96,5 *	99,8 *	99,1 *	Téléphoniste-récept. 2
94,0	84,0	99,4	96,1	Moyenne

Annexe A-11

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ.	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	149	100,0	43 217	46 840	-8,4	34 498	36 859	-6,8
Professionnel communic. 2	566	66,5	64 987	64 156	1,3 *	45 806	49 056	-7,1
Professionnel communic. 3	54	62,8	70 005	84 388	-20,5	50 380	65 450	-29,9
Professionnel approuvis. 2	9	87,4	62 475	61 960	0,8 *	43 793	47 434	-8,3
Professionnel approuvis. 3	...	61,4	65 599	83 949	-28,0	47 625	64 238	-34,9
Professionnel gest. fin. 1	98	90,7	41 583	45 966	-10,5	33 931	35 652	-5,1
Professionnel gest. fin. 2	1 016	66,9	62 475	63 033	-0,9 *	43 793	47 197	-7,8
Professionnel gest. fin. 3	107	79,1	66 848	80 097	-19,8	47 625	62 457	-31,1
Analyste proc. adm./inform. 1	427	12,4	43 789	51 072	-16,6	35 126	38 045	-8,3
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	27,4	64 870	67 477	-4,0 *	46 241	50 496	-9,2
Analyste proc. adm./inform. 3	760	6,0	69 411	79 788	-15,0	50 404	61 358	-21,7
Ingénieur 1	53	93,2	45 373	54 881	-21,0	36 206	39 369	-8,7
Ingénieur 2	814	79,1	68 638	77 018	-12,2	48 421	52 710	-8,9
Ingénieur 3	35	84,0	72 133	90 289	-25,2	52 900	67 991	-28,5
Professionnel sc. phys. 2	363	94,9	67 092	69 712	-3,9 *	47 245	50 107	-6,1 *
Moyenne	...	57,0	63 622	67 818	-6,6	45 610	50 394	-10,5
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	71,6	42 437	36 916	13,0	29 989	29 132	2,9 *
Techn. documentation 1-2	808	85,1	41 373	37 885	8,4	27 844	28 815	-3,5 *
Techn. laboratoire 1-2	1 977	81,8	46 187	42 966	7,0	31 754	33 345	-5,0 *
Technicien génie 1-2	1 301	67,3	43 182	53 290	-23,4	30 860	36 275	-17,5
Technicien génie 3	193	92,9	47 147	64 863	-37,6	43 869	49 107	-11,9
Techn. informatique 1-2	2 368	27,5	45 238	47 724	-5,5	31 747	36 237	-14,1
Techn. informatique 3	381	92,0	49 858	61 444	-23,2	38 636	47 931	-24,1
Moyenne	...	54,7	45 133	47 816	-5,9	32 016	35 944	-12,3
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	86	82,9	27 339	29 647	-8,4	26 190	22 199	15,2
Magasinier 1	306	60,8	27 878	28 592	-2,6 *	25 979	21 654	16,6
Magasinier 2	942	30,7	32 377	43 655	-34,8	28 161	32 354	-14,9
Magasinier 3	45	73,7	39 607	40 234	-1,6 *	32 639	28 879	11,5
Op. duplicateur 1-2	157	89,8	31 679	38 570	-21,8	26 223	29 184	-11,3
Op. informatique 1	38	54,4	32 353	38 629	-19,4	27 987	29 156	-4,2 *
Op. informatique 2	208	95,5	35 023	37 996	-8,5	29 016	27 624	4,8 *
Personnel soutien adm. 1	2 775	86,8	28 815	30 404	-5,5	26 373	23 036	12,7
Personnel soutien adm. 2	7 356	80,6	31 888	37 684	-18,2	28 355	28 150	0,7 *
Personnel soutien adm. 3	2 354	64,6	37 826	45 397	-20,0	32 430	33 699	-3,9
Personnel secrétariat 1	3 882	86,5	30 166	36 901	-22,3	26 156	28 225	-7,9
Personnel secrétariat 2	5 850	83,1	33 455	41 110	-22,9	31 167	31 496	-1,1 *
Téléphoniste-récept. 2	234	68,9	27 441	31 775	-15,8	26 199	24 517	6,4
Moyenne	...	80,7	32 216	38 467	-19,4	28 819	29 043	-0,8 *

1. Le nombre d'emplois 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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
49,1	97,9	89,7	99,0	Professionnels
79,3 *	77,7 *	93,9 *	94,3 *	Professionnel communic. 1
85,5 *	80,9 *	95,9 *	95,2 *	Professionnel communic. 2
72,6	81,1	91,8	94,6	Professionnel communic. 3
...	92,3	...	97,8	Professionnel approuvis. 2
54,3 *	55,6 *	91,6	90,3	Professionnel approuvis. 3
63,3 *	67,1 *	89,0	91,2	Professionnel gest. fin. 1
86,4 *	86,4 *	96,1 *	97,2 *	Professionnel gest. fin. 2
48,9	68,9	89,9 *	90,8 *	Professionnel gest. fin. 3
73,6	82,5	92,4	94,8	Analyste proc. adm./inform. 1
...	95,7	...	98,7	Analyste proc. adm./inform. 2
44,2	77,4	88,7	92,3	Analyste proc. adm./inform. 3
84,1	76,3	95,3	91,6	Ingénieur 1
92,9 *	100,0 *	98,1 *	99,4 *	Ingénieur 2
87,0	66,4	96,2	88,9	Ingénieur 3
				Professionnel sc. phys. 2
72,4	77,9	92,5 *	93,5 *	Moyenne
Techniciens				
88,1	111,2	96,6	101,9	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,3	55,9	97,2	88,6	Techn. documentation 1-2
98,0	72,3	99,4	93,1	Techn. laboratoire 1-2
83,6	75,8	95,3	91,4	Technicien génie 1-2
97,1 *	95,3 *	99,8 *	97,7 *	Technicien génie 3
60,7	71,9	88,3	92,7	Techn. informatique 1-2
91,0 *	91,3 *	98,0 *	97,9 *	Techn. informatique 3
82,7	72,1	94,9	92,5	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	71,5	100,0	90,8	Op. saisie données 1-2
95,8	79,6	99,7	91,9	Magasinier 1
93,2 *	85,0 *	99,1	95,6	Magasinier 2
90,0 *	97,7 *	98,3 *	97,2 *	Magasinier 3
98,9 *	69,9 *	99,8	91,5	Op. duplicateur 1-2
97,4	47,8	99,6	87,0	Op. informatique 1
80,8	92,4	96,8 *	97,3 *	Op. informatique 2
95,4	73,4	99,7	93,2	Personnel soutien adm. 1
96,4	72,7	99,6	92,3	Personnel soutien adm. 2
85,2	67,0	97,9	90,8	Personnel soutien adm. 3
96,4	68,6	99,5	92,0	Personnel secrétariat 1
92,5 *	90,5 *	99,5	97,2	Personnel secrétariat 2
94,5	78,6	99,8	94,2	Téléphoniste-récept. 2
94,0	76,7	99,4	93,6	Moyenne

Annexe B-1

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois
 (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,07	0,95	0,19	0,78	0,32	1,25	0,73	1,03	0,23	0,78	0,28
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09 *	5,61 *	5,94	4,45	5,93	4,67	5,81	2,12	5,95	5,12	5,96	4,58
Assurance-vie	0,06	0,33	0,02	0,38	0,03	0,37	0,03	0,21	0,02	0,42	0,03	0,35
Assurance maladie	0,08	1,12	0,07	1,60	0,10	1,78	0,12	1,17	0,09	1,73	0,09	1,51
Assurance-soins dentaires	0,00	0,82	0,00	0,77	0,00	0,93	0,00	0,41	0,00	0,63	0,00	0,81
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,11	0,00	0,19	0,00	0,07	0,00	0,14	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,15	0,80	2,28	1,12	3,16	1,24	4,08	1,01	3,51	1,97	2,61	1,11
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,48	0,09	0,56	0,10	0,74	0,27	0,46	0,25	0,69	0,10	0,62
Total partiel des assurances ¹	1,30	3,65	2,49	4,55	3,40	5,28	4,51	3,37	3,89	5,60	2,85	4,55
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,15	0,33	0,10	0,20	0,14	0,03 *	0,03 *	0,03 *	0,05 *	0,24	0,12
Régime de rentes du Québec	3,02	2,76	4,08	3,52	4,41	4,14	4,38	4,21	4,48	3,50	4,02	3,69
Assurance-emploi	1,71	1,59	2,33	2,06	2,62	2,49	2,62	2,73	2,58	2,08	2,35	2,22
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	0,70 *	0,73 *	1,00	1,25	0,96	1,11	1,34	1,76	1,17	1,50	0,97	1,14
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70	9,36	11,68	11,10	12,26	12,01	12,60	12,97	12,50	11,36	11,60	11,32
Total rémunération indirecte ¹	17,48	18,79	20,45 *	20,21 *	21,81 *	22,12 *	22,97	18,50	22,38 *	22,14 *	20,67 *	20,59 *
Total des avantages sociaux¹	17,89	18,87	21,41 *	20,40 *	22,59 *	22,45 *	24,22	19,24	23,42	22,37	21,46 *	20,88 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03	7,40	7,92 *	7,67 *	8,32	7,43	7,78	7,13	7,95	8,56	8,09	7,46
Congés fériés et mobiles	4,98 *	4,88 *	4,98 *	4,97 *	4,98 *	5,03 *	4,98	4,42	4,98 *	5,11 *	4,98 *	4,92 *
Congés de maladie utilisés	2,25	1,52	2,05	1,32	2,15	1,80	2,07	1,45	2,17	1,21	2,15	1,60
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02 *	0,02 *	0,00	0,01	0,01 *	0,02 *	0,01 *	0,02 *	0,01 *	0,02 *
Congés sociaux	0,26	0,47	0,47 *	0,64 *	0,36	0,58	0,79	0,43	0,68 *	0,78 *	0,42	0,56
Total des heures chômées payées¹	15,57	14,31	15,46	14,65	15,83	14,87	15,65	13,47	15,80 *	15,70 *	15,67	14,57
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47 *	33,19 *	36,87	35,06	38,42	37,32	39,88	32,71	39,23	38,08	37,13	35,45

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 avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché québ.	Adm. québ.	Marché québ.	Adm. québ.	Marché québ.	Adm. québ.	Marché québ.	Adm. québ.	Marché québ.	Adm. québ.	Marché québ.
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,03	0,95	0,18	0,78	0,21	1,25	0,69	1,03	0,03	0,78	0,21
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09	4,86	5,94	4,21	5,93	3,68	5,81	1,43	5,95	5,07	5,96	3,84
Assurance-vie	0,06	0,33	0,02	0,36	0,03	0,37	0,03	0,16	0,02	0,42	0,03	0,34
Assurance maladie	0,08	1,18	0,07	1,83	0,10	1,93	0,12	1,06	0,09	1,68	0,09	1,62
Assurance-soins dentaires	0,00	0,84	0,00	0,84	0,00	1,06	0,00	0,38	0,00	0,62	0,00	0,88
Assurance-appareils optiques	0,00	0,08	0,00	0,12	0,00	0,16	0,00	0,07	0,00	0,15	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,15	0,94	2,28	1,06	3,16	1,16	4,08	0,73	3,51	1,98	2,61	1,07
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,40	0,09	0,48	0,10	0,76	0,27 *	0,35 *	0,25	0,58	0,10	0,58
Total partiel des assurances ¹	1,30	3,79	2,49	4,71	3,40	5,47	4,51	2,78	3,89	5,45	2,85	4,65
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,11	0,33	0,06	0,20	0,11	0,03	0,01	0,03 *	0,04 *	0,24	0,09
Régime de rentes du Québec	3,02	2,78	4,08	3,56	4,41	4,06	4,38 *	4,31 *	4,48	3,26	4,02	3,67
Assurance-emploi	1,71	1,61	2,33	2,09	2,62	2,45	2,62	2,85	2,58	1,94	2,35	2,22
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	0,70 *	0,78 *	1,00	1,42	0,96	1,18	1,34	1,92	1,17	1,50	0,97	1,23
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70	9,44	11,68	11,34	12,26	11,96	12,60	13,35	12,50	10,97	11,60 *	11,38 *
Total rémunération indirecte ¹	17,48	18,22	20,45 *	20,34 *	21,81	21,23	22,97	17,59	22,38	21,56	20,67 *	19,97 *
Total des avantages sociaux¹	17,89 *	18,25 *	21,41 *	20,52 *	22,59	21,45	24,22	18,29	23,42	21,60	21,46	20,18
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03	7,13	7,92 *	7,45 *	8,32	7,06	7,78	6,82	7,95	8,61	8,09	7,16
Congés fériés et mobiles	4,98	4,75	4,98 *	4,89 *	4,98 *	4,85 *	4,98	4,23	4,98 *	5,09 *	4,98 *	4,78 *
Congés de maladie utilisés	2,25	1,13	2,05	0,96	2,15	1,43	2,07	1,17	2,17	0,79	2,15	1,24
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02 *	0,01 *	0,00	0,01	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *
Congés sociaux	0,26 *	0,43 *	0,47 *	0,57 *	0,36	0,54	0,79	0,34	0,68 *	0,77 *	0,42 *	0,51 *
Total des heures chômées payées¹	15,57	13,48	15,46	13,91	15,83	13,91	15,65	12,59	15,80 *	15,29 *	15,67	13,72
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47	31,74	36,87	34,44	38,42	35,36	39,88	30,89	39,23	36,89	37,13	33,91

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 avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur « autre public »
(en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,18	0,95	0,22	0,78	0,58	1,25	0,87	1,03 *	0,90 *	0,78	0,48
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09 *	7,41 *	5,94 *	5,16 *	5,93	7,10	5,81 *	5,01 *	5,95 *	5,30 *	5,96 *	6,48 *
Assurance-vie	0,06	0,32	0,02	0,41	0,03	0,37	0,03	0,43	0,02	0,40	0,03	0,37
Assurance maladie	0,08	0,95	0,07	0,92	0,10	1,47	0,12	1,87	0,09	1,73	0,09	1,32
Assurance-soins dentaires	0,00	0,77	0,00	0,56	0,00	0,66	0,00	0,60	0,00	0,57	0,00	0,66
Assurance-appareils optiques	0,00	0,14	0,00	0,09	0,00	0,24	0,00	0,10	0,00	0,09	0,00	0,16
Assurance-salaire	1,15	0,45	2,28	1,29	3,16	1,44	4,08	2,19	3,51	1,93	2,61	1,31
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,67	0,09	0,81	0,10	0,71	0,27	0,94	0,25	1,09	0,10	0,76
Total partiel des assurances ¹	1,30	3,32	2,49	4,11	3,40	4,90	4,51	6,15	3,89	5,83	2,85	4,61
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,26	0,33	0,21	0,20 *	0,23 *	0,03	0,11	0,03	0,08	0,24 *	0,21 *
Régime de rentes du Québec	3,02	2,72	4,08	3,39	4,41 *	4,37 *	4,38 *	4,35 *	4,48	4,01	4,02	3,79
Assurance-emploi	1,71	1,56	2,33	1,95	2,62 *	2,60 *	2,62 *	2,57 *	2,58	2,38	2,35	2,22
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	0,70 *	0,61 *	1,00	0,77	0,96 *	0,95 *	1,34 *	1,29 *	1,17	1,34	0,97 *	0,90 *
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70	9,16	11,68	10,38	12,26	12,19	12,60 *	12,49 *	12,50	12,00	11,60	11,19
Total rémunération indirecte ¹	17,48	20,17	20,45 *	19,87 *	21,81	24,44	22,97 *	23,77 *	22,38 *	23,23 *	20,67	22,50
Total des avantages sociaux¹	17,89	20,36	21,41 *	20,10 *	22,59	25,02	24,22 *	24,64 *	23,42 *	24,13 *	21,46 *	22,99 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03 *	8,03 *	7,92	8,31	8,32 *	8,34 *	7,78	8,41	7,95	8,39	8,09 *	8,28 *
Congés fériés et mobiles	4,98	5,18	4,98	5,23	4,98	5,46	4,98	5,23	4,98	5,19	4,98	5,31
Congés de maladie utilisés	2,25	2,45	2,05	2,39	2,15	2,69	2,07	2,62	2,17	2,69	2,15	2,57
Congés parentaux	0,03 *	0,03 *	0,02	0,05	0,00	0,02	0,01	0,04	0,01	0,04	0,01 *	0,03 *
Congés sociaux	0,26	0,59	0,47	0,84	0,36	0,69	0,79 *	0,81 *	0,68 *	0,81 *	0,42	0,71
Total des heures chômées payées¹	15,57	16,31	15,46	16,85	15,83	17,21	15,65	17,13	15,80	17,14	15,67	16,92
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47	36,67	36,87 *	36,95 *	38,42	42,24	39,88	41,78	39,23	41,27	37,13	39,91

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 avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur « entreprises publiques » (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,02	0,95	0,10	0,78	0,29	1,25 *	0,85 *	1,03 *	0,73 *	0,78	0,29
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09	1,18	5,94	1,32	5,93	2,51	5,81	1,88	5,95	2,70	5,96	1,90
Assurance-vie	0,06	0,48	0,02	0,51	0,03	0,45	0,03	0,46	0,02	0,42	0,03	0,47
Assurance maladie	0,08	0,80	0,07	0,84	0,10	1,19	0,12	1,05	0,09	1,13	0,09	1,01
Assurance-soins dentaires	0,00	0,19	0,00	0,35	0,00	0,49	0,00	0,38	0,00	0,37	0,00	0,37
Assurance-appareils optiques	0,00	0,04	0,00	0,04	0,00	0,17	0,00	0,04	0,00	0,05	0,00	0,09
Assurance-salaire	1,15	0,84	2,28	1,64	3,16	2,34	4,08	2,67	3,51	2,29	2,61	1,92
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,77	0,09	0,89	0,10	0,73	0,27	0,70	0,25	0,82	0,10	0,76
Total partiel des assurances ¹	1,30	3,14	2,49	4,30	3,40	5,39	4,51 *	5,32 *	3,89	5,09	2,85	4,65
Compensation pour congés parentaux	0,36 *	0,36 *	0,33 *	0,26 *	0,20	0,36	0,03	0,11	0,03	0,07	0,24 *	0,30 *
Régime de rentes du Québec	3,02	2,52	4,08	3,07	4,41	4,28	4,38 *	4,19 *	4,48	3,88	4,02	3,61
Assurance-emploi	1,71	1,43	2,33	1,75	2,62	2,47	2,62	2,39	2,58	2,22	2,35	2,07
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	0,70 *	0,63 *	1,00	0,76	0,96 *	1,00 *	1,34 *	1,29 *	1,17	1,44	0,97 *	0,93 *
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70	8,85	11,68	9,85	12,26	12,03	12,60 *	12,14 *	12,50	11,81	11,60	10,88
Total rémunération indirecte ¹	17,48	13,54	20,45	15,75	21,81	20,31	22,97	19,47	22,38	19,70	20,67	17,74
Total des avantages sociaux¹	17,89	13,56	21,41	15,85	22,59	20,60	24,22	20,32	23,42	20,43	21,46	18,04
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03	8,45	7,92	8,43	8,32 *	8,14 *	7,78	8,10	7,95 *	8,07 *	8,09 *	8,25 *
Congés fériés et mobiles	4,98 *	5,12 *	4,98 *	5,07 *	4,98 *	5,09 *	4,98 *	4,94 *	4,98 *	4,92 *	4,98 *	5,07 *
Congés de maladie utilisés	2,25	1,99	2,05	2,28	2,15	2,35	2,07	2,75	2,17	2,76	2,15 *	2,33 *
Congés parentaux	0,03	0,07	0,02	0,08	0,00	0,02	0,01	0,05	0,01 *	0,04 *	0,01 *	0,05 *
Congés sociaux	0,26	0,52	0,47	0,96	0,36	0,64	0,79 *	0,87 *	0,68 *	0,85 *	0,42	0,71
Total des heures chômées payées¹	15,57	16,17	15,46	16,85	15,83	16,26	15,65	16,74	15,80	16,65	15,67	16,42
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47	29,73	36,87	32,70	38,42	36,86	39,88	37,06	39,23	37,08	37,13	34,47

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 avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur universitaire
 (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,00	0,95	0,18	0,78	0,14	1,25	0,12	1,03	0,23	0,78	0,11
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09	7,93	5,94	7,78	5,93	7,62	5,81	7,51	5,95	7,39	5,96	7,68
Assurance-vie	0,06	0,36	0,02	0,35	0,03	0,30	0,03	0,38	0,02	0,36	0,03	0,34
Assurance maladie	0,08	0,88	0,07	1,23	0,10	1,57	0,12	1,70	0,09	1,39	0,09	1,37
Assurance-soins dentaires	0,00	0,39	0,00	0,30	0,00	0,21	0,00	0,47	0,00	0,30	0,00	0,31
Assurance-appareils optiques	0,00	0,05	0,00	0,09	0,00	0,12	0,00	0,16	0,00	0,12	0,00	0,10
Assurance-salaire	1,15	0,71	2,28	1,80	3,16	1,91	4,08	2,85	3,51	2,72	2,61	1,82
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,39	0,09	0,94	0,10	1,01	0,27	0,65	0,25	1,17	0,10	0,81
Total partiel des assurances ¹	1,30	2,81	2,49	4,74	3,40	5,14	4,51	6,23	3,89	6,07	2,85	4,77
Compensation pour congés parentaux	0,36 *	0,38 *	0,33	0,20	0,20 *	0,20 *	0,03	0,25	0,03	0,14	0,24 *	0,24 *
Régime de rentes du Québec	3,02 *	3,09 *	4,08 *	4,06 *	4,41 *	4,39 *	4,38 *	4,44 *	4,48	4,34	4,02 *	4,04 *
Assurance-emploi	1,71 *	1,73 *	2,33	2,28	2,62	2,52	2,62 *	2,52 *	2,58	2,44	2,35 *	2,30 *
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	0,70	0,54	1,00	0,60	0,96	0,60	1,34	0,62	1,17	0,62	0,97	0,59
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70 *	9,63 *	11,68	11,21	12,26	11,78	12,60	11,86	12,50	11,67	11,60	11,21
Total rémunération indirecte ¹	17,48	20,75	20,45	23,94	21,81	24,76	22,97	25,86	22,38	25,28	20,67	23,92
Total des avantages sociaux¹	17,89	20,75	21,41	24,12	22,59	24,91	24,22	25,98	23,42	25,51	21,46	24,04
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03	8,59	7,92	8,51	8,32	8,47	7,78	8,51	7,95	8,19	8,09	8,50
Congés fériés et mobiles	4,98	5,70	4,98	5,73	4,98	5,74	4,98	5,74	4,98	5,74	4,98	5,73
Congés de maladie utilisés	2,25	1,92	2,05	1,74	2,15	2,00	2,07 *	2,03 *	2,17	1,96	2,15	1,95
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02 *	0,01 *	0,00 *	0,00 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,03 *	0,01	0,01
Congés sociaux	0,26	0,41	0,47	0,84	0,36	0,77	0,79 *	0,90 *	0,68	0,90	0,42	0,73
Total des heures chômées payées¹	15,57	16,64	15,46	16,85	15,83	17,00	15,65	17,22	15,80	16,84	15,67	16,94
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47	37,40	36,87	40,98	38,42	41,91	39,88	43,21	39,23	42,36	37,13	40,98

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 avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration fédérale
(en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. Québec.	Marché québ.	Adm. Québec.	Marché québ.	Adm. Québec.	Marché québ.	Adm. Québec.	Marché québ.	Adm. Québec.	Marché québ.	Adm. Québec.	Marché québ.
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,00	0,95	0,00	0,78	0,00	1,25	0,00	1,03	0,00	0,78	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09	12,70	5,94	12,69	5,93	12,70	5,81	12,70	5,95	12,70	5,96	12,70
Assurance-vie	0,06	0,14	0,02	0,14	0,03	0,14	0,03	0,14	0,02	0,14	0,03	0,14
Assurance maladie	0,08	0,98	0,07	0,73	0,10	1,45	0,12	1,35	0,09	1,06	0,09	1,19
Assurance-soins dentaires	0,00	1,39	0,00	1,37	0,00	1,39	0,00	1,74	0,00	1,37	0,00	1,44
Assurance-appareils optiques	0,00	0,26	0,00	0,25	0,00	0,61	0,00	0,62	0,00	0,49	0,00	0,46
Assurance-salaire	1,15	0,00	2,28	0,00	3,16	0,00	4,08	0,00	3,51	0,00	2,61	0,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,63	0,09	0,63	0,10	0,63	0,27	0,63	0,25	0,63	0,10	0,63
Total partiel des assurances ¹	1,30	3,41	2,49	3,14	3,40	4,23	4,51	4,49	3,89	3,70	2,85	3,87
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,16	0,33	0,12	0,20	0,15	0,03	0,00	0,03	0,00	0,24	0,12
Régime de rentes du Québec	3,02	2,81	4,08	3,37	4,41	4,48	4,38	4,40	4,48	4,25	4,02	3,87
Assurance-emploi	1,71	1,59	2,33	1,91	2,62	2,60	2,62	2,59	2,58	2,43	2,35	2,23
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	0,70	0,49	1,00	0,57	0,96	0,61	1,34	0,60	1,17	0,60	0,97	0,57
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70	9,16	11,68	10,11	12,26	11,95	12,60	11,86	12,50	11,55	11,60	10,94
Total rémunération indirecte ¹	17,48	25,45	20,45	26,08	21,81	29,05	22,97	29,06	22,38	27,96	20,67	27,64
Total des avantages sociaux¹	17,89	25,45	21,41	26,08	22,59	29,05	24,22	29,06	23,42	27,96	21,46	27,64
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03	7,37	7,92	7,53	8,32	7,32	7,78	7,49	7,95	7,49	8,09	7,40
Congés fériés et mobiles	4,98 *	4,98 *	4,98 *	4,98 *	4,98 *	4,98 *	4,98 *	4,98 *	4,98 *	4,98 *	4,98 *	4,98 *
Congés de maladie utilisés	2,25	3,01	2,05	3,17	2,15	4,24	2,07	4,69	2,17	4,69	2,15	3,83
Congés parentaux	0,03	0,00	0,02	0,00	0,00 *	0,00 *	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00
Congés sociaux	0,26	0,72	0,47	0,77	0,36	1,16	0,79	1,33	0,68	1,33	0,42	1,02
Total des heures chômées payées¹	15,57	16,11	15,46	16,47	15,83	17,72	15,65	18,51	15,80	18,51	15,67	17,25
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47	41,57	36,87	42,55	38,42	46,77	39,88	47,57	39,23	46,47	37,13	44,90

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 avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,13	0,95	0,24	0,78	0,50	1,25	0,75	1,03	0,25	0,78	0,38
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09 *	6,91 *	5,94 *	5,49 *	5,93 *	5,87 *	5,81	2,13	5,95	5,23	5,96 *	5,62 *
Assurance-vie	0,06	0,31	0,02	0,44	0,03	0,38	0,03	0,20	0,02	0,45	0,03	0,35
Assurance maladie	0,08	1,00	0,07	1,56	0,10	1,62	0,12	1,12	0,09	1,72	0,09	1,40
Assurance-soins dentaires	0,00	0,78	0,00	0,63	0,00	0,78	0,00	0,38	0,00	0,60	0,00	0,71
Assurance-appareils optiques	0,00	0,12	0,00	0,11	0,00	0,20	0,00	0,07	0,00	0,13	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,15	0,45	2,28	1,36	3,16	1,32	4,08	1,03	3,51	2,03	2,61	1,10
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,67	0,09	0,70	0,10	0,75	0,27	0,45	0,25	0,70	0,10	0,69
Total partiel des assurances ¹	1,30	3,36	2,49	4,83	3,40	5,07	4,51	3,29	3,89	5,65	2,85	4,42
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,22	0,33	0,11	0,20	0,16	0,03 *	0,03 *	0,03 *	0,06 *	0,24	0,15
Régime de rentes du Québec	3,02	2,70	4,08	3,37	4,41	4,19	4,38	4,20	4,48	3,51	4,02	3,66
Assurance-emploi	1,71	1,55	2,33	1,97	2,62	2,52	2,62	2,73	2,58	2,09	2,35	2,20
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	0,70 *	0,62 *	1,00	1,25	0,96	1,15	1,34	1,77	1,17	1,45	0,97	1,12
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70	9,14	11,68	10,86	12,26 *	12,13 *	12,60	12,97	12,50	11,32	11,60	11,25
Total rémunération indirecte ¹	17,48	19,64	20,45 *	21,30 *	21,81	23,25	22,97	18,43	22,38 *	22,28 *	20,67 *	21,46 *
Total des avantages sociaux¹	17,89	19,78	21,41 *	21,55 *	22,59	23,75	24,22	19,19	23,42	22,53	21,46 *	21,85 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03 *	7,94 *	7,92	8,65	8,32 *	8,24 *	7,78	7,16	7,95	8,63	8,09 *	8,12 *
Congés fériés et mobiles	4,98	5,09	4,98 *	5,08 *	4,98	5,27	4,98	4,48	4,98 *	5,19 *	4,98	5,10
Congés de maladie utilisés	2,25 *	2,30 *	2,05	1,47	2,15	2,00	2,07	1,48	2,17	1,21	2,15	1,90
Congés parentaux	0,03 *	0,03 *	0,02 *	0,03 *	0,00	0,01	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *	0,01 *	0,02 *
Congés sociaux	0,26	0,57	0,47	0,64	0,36	0,70	0,79	0,44	0,68 *	0,80 *	0,42	0,63
Total des heures chômées payées¹	15,57	15,95	15,46	15,88	15,83	16,24	15,65	13,59	15,80 *	15,87 *	15,67 *	15,80 *
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47	35,73	36,87 *	37,44 *	38,42	40,00	39,88	32,79	39,23 *	38,41 *	37,13 *	37,65 *

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 avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,05	0,95	0,12	0,78	0,14	1,25	0,30	1,03	0,04	0,78	0,14
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09	5,10	5,94	3,11	5,93	3,49	5,81	1,98	5,95	4,28	5,96	3,59
Assurance-vie	0,06	0,33	0,02	0,29	0,03	0,37	0,03	0,31	0,02	0,21	0,03	0,34
Assurance maladie	0,08	1,16	0,07	1,63	0,10	1,99	0,12	2,43	0,09	1,90	0,09	1,77
Assurance-soins dentaires	0,00	0,84	0,00	0,96	0,00	1,13	0,00	1,04	0,00	0,84	0,00	1,01
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,10	0,00	0,17	0,00	0,13	0,00	0,18	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,15	0,93	2,28	0,80	3,16	1,16	4,08	0,82	3,51	1,51	2,61	1,02
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,40	0,09	0,38	0,10	0,73	0,27	0,63	0,25	0,62	0,10	0,59
Total partiel des assurances ¹	1,30	3,78	2,49	4,20	3,40	5,57	4,51	5,39	3,89	5,28	2,85	4,89
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,13	0,33	0,09	0,20	0,12	0,03	0,00	0,03	0,00	0,24	0,10
Régime de rentes du Québec	3,02	2,80	4,08	3,70	4,41	4,11	4,38	4,70	4,48	3,57	4,02	3,77
Assurance-emploi	1,71	1,61	2,33	2,17	2,62	2,48	2,62	2,98	2,58	2,13	2,35 *	2,26 *
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	0,70 *	0,78 *	1,00	1,23	0,96 *	1,06 *	1,34	1,79	1,17	1,98	0,97	1,14
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70	9,46	11,68	11,38	12,26	11,91	12,60	13,73	12,50	11,94	11,60 *	11,45 *
Total rémunération indirecte ¹	17,48	18,48	20,45	18,80	21,81	21,10	22,97	21,12	22,38 *	21,51 *	20,67 *	20,03 *
Total des avantages sociaux¹	17,89 *	18,54 *	21,41	18,92	22,59	21,25	24,22	21,42	23,42	21,55	21,46	20,18
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03	7,19	7,92	6,43	8,32	6,63	7,78	6,52	7,95 *	8,00 *	8,09	6,74
Congés fériés et mobiles	4,98	4,80	4,98 *	4,84 *	4,98	4,78	4,98	3,37	4,98	4,50	4,98	4,60
Congés de maladie utilisés	2,25	1,22	2,05	1,13	2,15	1,59	2,07	0,91	2,17	1,16	2,15	1,34
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02 *	0,02 *	0,00	0,01	0,01	0,09	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *
Congés sociaux	0,26 *	0,44 *	0,47 *	0,65 *	0,36 *	0,47 *	0,79	0,31	0,68 *	0,61 *	0,42 *	0,48 *
Total des heures chômées payées¹	15,57	13,67	15,46	13,08	15,83	13,51	15,65	11,22	15,80	14,31	15,67	13,19
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47	32,22	36,87	32,00	38,42	34,76	39,88	32,65	39,23	35,86	37,13	33,38

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 avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé syndiqué
 (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,08	0,95	0,26	0,78	0,38	1,25	0,72	1,03	0,03	0,78	0,31
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09	4,41	5,94 *	5,80 *	5,93	4,09	5,81	1,41	5,95	5,21	5,96	4,20
Assurance-vie	0,06	0,33	0,02	0,47	0,03	0,39	0,03	0,15	0,02	0,46	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,49	0,07	1,99	0,10	1,73	0,12	1,00	0,09	1,66	0,09	1,65
Assurance-soins dentaires	0,00	0,85	0,00	0,67	0,00	0,89	0,00	0,35	0,00	0,59	0,00	0,78
Assurance-appareils optiques	0,00	0,02	0,00	0,13	0,00	0,15	0,00	0,07	0,00	0,14	0,00	0,11
Assurance-salaire	1,15	0,62	2,28	1,43	3,16	1,23	4,08	0,74	3,51	2,06	2,61	1,09
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,52	0,09	0,61	0,10	0,80	0,27 *	0,33 *	0,25	0,57	0,10	0,64
Total partiel des assurances ¹	1,30	3,85	2,49	5,33	3,40	5,21	4,51	2,66	3,89	5,51	2,85	4,66
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,03	0,33	0,02	0,20	0,10	0,03	0,01	0,03 *	0,05 *	0,24	0,06
Régime de rentes du Québec	3,02	2,72	4,08	3,30	4,41	3,88	4,38 *	4,31 *	4,48	3,25	4,02	3,54
Assurance-emploi	1,71	1,62	2,33	1,95	2,62	2,35	2,62	2,86	2,58	1,93	2,35	2,15
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	0,70 *	0,79 *	1,00	1,57	0,96	1,34	1,34	1,93	1,17	1,44	0,97	1,32
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70	9,40	11,68	11,09	12,26 *	11,83 *	12,60	13,36	12,50	10,89	11,60 *	11,27 *
Total rémunération indirecte ¹	17,48 *	17,71 *	20,45	22,25	21,81 *	21,25 *	22,97	17,47	22,38 *	21,68 *	20,67 *	20,21 *
Total des avantages sociaux¹	17,89 *	17,79 *	21,41 *	22,51 *	22,59	21,63	24,22	18,19	23,42	21,72	21,46	20,52
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03 *	7,92 *	7,92	8,92	8,32 *	8,10 *	7,78	6,85	7,95	8,71	8,09 *	8,08 *
Congés fériés et mobiles	4,98	4,78	4,98 *	4,97 *	4,98 *	5,01 *	4,98	4,30	4,98 *	5,19 *	4,98 *	4,88 *
Congés de maladie utilisés	2,25	0,97	2,05	0,73	2,15	1,08	2,07	1,19	2,17	0,73	2,15	1,00
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02 *	0,01 *	0,00	0,01	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *
Congés sociaux	0,26 *	0,24 *	0,47 *	0,47 *	0,36	0,69	0,79	0,34	0,68 *	0,80 *	0,42 *	0,51 *
Total des heures chômées payées¹	15,57	13,94	15,46 *	15,11 *	15,83	14,92	15,65	12,71	15,80 *	15,46 *	15,67	14,50
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47	31,74	36,87 *	37,63 *	38,42	36,55	39,88	30,90	39,23	37,18	37,13	35,03

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 avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé non syndiqué (en % du salaire)

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,41	0,03	0,95	0,12	0,78	0,13	1,25	0,29	1,03	0,03	0,78	0,13
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,09	4,89	5,94	3,07	5,93	3,48	5,81	1,63	5,95	4,25	5,96	3,49
Assurance-vie	0,06	0,33	0,02	0,29	0,03	0,37	0,03	0,29	0,02	0,20	0,03	0,33
Assurance maladie	0,08	1,16	0,07	1,64	0,10	2,03	0,12	2,44	0,09	1,90	0,09	1,79
Assurance-soins dentaires	0,00	0,84	0,00	0,97	0,00	1,16	0,00	1,10	0,00	0,85	0,00	1,03
Assurance-appareils optiques	0,00	0,08	0,00	0,10	0,00	0,17	0,00	0,09	0,00	0,17	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,15	0,96	2,28	0,79	3,16	1,13	4,08	0,71	3,51	1,50	2,61	0,99
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,39	0,09	0,38	0,10	0,74	0,27	0,62	0,25	0,61	0,10	0,59
Total partiel des assurances ¹	1,30	3,79	2,49	4,19	3,40	5,62	4,51	5,27	3,89	5,27	2,85	4,89
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,11	0,33	0,09	0,20	0,11	0,03	0,00	0,03	0,00	0,24	0,09
Régime de rentes du Québec	3,02	2,79	4,08	3,70	4,41	4,12	4,38	4,65	4,48	3,56	4,02	3,77
Assurance-emploi	1,71	1,61	2,33	2,17	2,62	2,50	2,62	2,96	2,58	2,12	2,35 *	2,27 *
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	0,70 *	0,78 *	1,00	1,24	0,96 *	1,08 *	1,34	1,83	1,17	1,99	0,97	1,16
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,70	9,45	11,68	11,38	12,26	11,97	12,60	13,71	12,50	11,94	11,60 *	11,46 *
Total rémunération indirecte ¹	17,48	18,25	20,45	18,75	21,81 *	21,19 *	22,97	20,63	22,38 *	21,46 *	20,67 *	19,94 *
Total des avantages sociaux¹	17,89 *	18,28 *	21,41	18,87	22,59	21,33	24,22	20,92	23,42	21,50	21,46	20,07
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,03	7,09	7,92	6,40	8,32	6,58	7,78	6,44	7,95 *	8,01 *	8,09	6,68
Congés fériés et mobiles	4,98	4,75	4,98 *	4,83 *	4,98	4,77	4,98	3,23	4,98	4,48	4,98	4,56
Congés de maladie utilisés	2,25	1,14	2,05	1,12	2,15	1,59	2,07	0,84	2,17	1,15	2,15	1,31
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02 *	0,02 *	0,00	0,01	0,01	0,09	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *
Congés sociaux	0,26 *	0,44 *	0,47 *	0,65 *	0,36 *	0,47 *	0,79	0,28	0,68 *	0,61 *	0,42 *	0,47 *
Total des heures chômées payées¹	15,57	13,45	15,46	13,05	15,83	13,44	15,65	10,90	15,80	14,28	15,67	13,06
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	33,47	31,74	36,87	31,92	38,42	34,77	39,88	31,83	39,23	35,79	37,13	33,14

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 %).

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 1	149	38 784	44 957	-15,9	42	26	38 826	44 982	-15,9	7 518	11 942
Professionnel communic. 2	566	61 027	60 429	1,0	166	214	61 193	60 643	0,9	10 486	13 106
Professionnel communic. 3	54	67 157	75 299	-12,1	59	21	67 215	75 320	-12,1	11 010	14 721
Professionnel approvis. 2	9	57 350	59 290	-3,4	50	35	57 400	59 325	-3,4	9 869	12 687
Professionnel gest. fin. 1	98	38 085	42 446	-11,5	152	16	38 237	42 462	-11,0	7 571	8 811
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	60 022	-7,9	518	99	56 135	60 120	-7,1	10 364	11 743
Professionnel gest. fin. 3	107	64 235	77 686	-20,9	56	112	64 291	77 798	-21,0	10 671	15 545
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	47 541	-20,8	70	28	39 432	47 569	-20,6	7 652	9 996
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	63 520	-6,0	202	71	60 154	63 590	-5,7	10 409	12 359
Analyste proc. adm./inform. 3	760	68 025	78 478	-15,4	60	22	68 085	78 500	-15,3	11 111	14 968
Ingénieur 1	53	40 291	50 206	-24,6	35	12	40 326	50 217	-24,5	7 733	8 777
Ingénieur 2	814	65 426	70 876	-8,3	69	57	65 495	70 933	-8,3	10 831	12 258
Ingénieur 3	35	70 774	89 880	-27,0	62	51	70 836	89 931	-27,0	11 428	13 273
Professionnel sc. phys. 2	363	64 472	64 634	-0,3 *	538	31	65 010	64 665	0,5 *	11 386	14 750
Professionnel sc. phys. 3	75	68 157	85 218	-25,0	60	5	68 217	85 223	-24,9	11 124	16 438
Moyenne	..	59 290	64 073	-8,1	..	..	59 501	64 145	-7,8	..	..
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	39 828	2,8 *	95	359	41 078	40 187	2,2 *	8 091	7 569
Techn. arts appl. graph. 3	28	47 036	56 355	-19,8	54	148	47 090	56 503	-20,0	8 854	10 172
Techn. documentation 1-2	808	40 199	41 069	-2,2	311	298	40 510	41 367	-2,1	8 288	9 986
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	45 453	1,0 *	826	45	46 737	45 498	2,7 *	9 824	10 016
Techn. laboratoire 3	432	48 485	51 325	-5,9	865	120	49 350	51 445	-4,2	10 206	11 429
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	54 228	-31,7	263	94	41 429	54 322	-31,1	8 335	10 825
Technicien génie 3	193	47 050	64 117	-36,3	54	27	47 104	64 144	-36,2	8 855	11 824
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	44 374	-11,1	198	80	40 135	44 453	-10,8	8 001	9 317
Techn. informatique 3	381	48 836	57 214	-17,2	322	71	49 158	57 286	-16,5	9 452	10 595
Moyenne	..	42 854	47 389	-10,6	..	..	43 272	47 494	-9,8	..	..
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	30 417	-11,2	103	53	27 450	30 470	-11,0	5 744	7 507
Op. saisie données 3	3	31 522	35 533	-12,7	32	0	31 554	35 533	-12,6	6 486	6 987
Magasinier 1	306	29 566	39 607	-34,0	269	159	29 834	39 767	-33,3	6 448	8 570
Magasinier 2	942	32 088	46 215	-44,0	358	224	32 446	46 440	-43,1	7 192	10 245
Magasinier 3	45	38 922	45 567	-17,1	271	314	39 193	45 880	-17,1	8 434	9 414
Op. duplicateur 1-2	157	31 638	36 183	-14,4	301	131	31 939	36 314	-13,7	6 995	8 017
Op. informatique 1	38	32 478	35 477	-9,2	129	96	32 607	35 573	-9,1	6 860	7 929
Op. informatique 2	208	33 929	39 019	-15,0	269	114	34 198	39 133	-14,4	7 414	8 881
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	29 438	-3,2	386	140	28 904	29 578	-2,3 *	6 500	6 788
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	36 530	-15,0	212	108	31 970	36 638	-14,6	6 860	8 722
Personnel soutien adm. 3	2 354	37 017	43 763	-18,2	314	313	37 331	44 076	-18,1	8 140	9 479
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	34 473	-14,8	346	224	30 365	34 697	-14,3	6 740	8 158
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	39 370	-18,3	150	155	33 437	39 525	-18,2	7 067	8 489
Préposé télécomm. 1-2	19	30 380	37 572	-23,7	31	535	30 411	38 107	-25,3	6 246	7 705
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	29 405	-7,4	237	125	27 609	29 530	-7,0	5 991	6 778
Moyenne	..	31 997	37 230	-16,4	..	..	32 251	37 400	-16,0	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
46 344	56 924	-22,8	1 537,6	1 609,0	-4,6	30,14	35,43	-17,6	Professionnels
71 679	73 749	-2,9	1 540,9	1 606,6	-4,3	46,52	46,03	1,1	Professionnel communic. 1
78 225	90 041	-15,1	1 537,2	1 600,8	-4,1	50,89	56,25	-10,5	Professionnel communic. 2
67 269	72 012	-7,1	1 537,2	1 668,5	-8,5	43,75	43,32	1,0 *	Professionnel communic. 3
45 808	51 273	-11,9	1 541,0	1 706,8	-10,8	29,72	30,29	-1,9 *	Professionnel approuv. 2
66 499	71 864	-8,1	1 548,7	1 665,8	-7,6	42,94	43,44	-1,2 *	Professionnel gest. fin. 1
74 962	93 343	-24,5	1 537,2	1 655,5	-7,7	48,76	56,54	-16,0	Professionnel gest. fin. 2
47 084	57 565	-22,3	1 538,5	1 702,8	-10,7	30,60	33,86	-10,7	Professionnel gest. fin. 3
70 564	75 950	-7,6	1 541,2	1 662,6	-7,9	45,79	45,86	-0,2 *	Analyste proc. adm./inform. 1
79 195	93 468	-18,0	1 537,2	1 694,6	-10,2	51,52	55,26	-7,3	Analyste proc. adm./inform. 2
48 059	58 995	-22,8	1 537,2	1 733,2	-12,7	31,26	34,08	-9,0	Analyste proc. adm./inform. 3
76 326	83 191	-9,0	1 537,7	1 700,9	-10,6	49,64	49,16	1,0 *	Ingénieur 1
82 264	103 205	-25,5	1 537,2	1 671,9	-8,8	53,52	61,94	-15,7	Ingénieur 2
76 395	79 414	-4,0	1 546,3	1 656,2	-7,1	49,39	48,13	2,6 *	Ingénieur 3
79 340	101 661	-28,1	1 537,2	1 637,1	-6,5	51,62	62,14	-20,4	Professionnel sc. phys. 2
									Professionnel sc. phys. 3
69 821	76 726	-9,9	1 541,2	1 667,1	-8,2	45,31	46,20	-2,0	Moyenne
									Techniciens
49 168	47 756	2,9 *	1 533,2	1 585,2	-3,4	32,07	29,98	6,5	Techn. arts appl. graph. 1-2
55 944	66 675	-19,2	1 529,6	1 645,9	-7,6	36,58	40,62	-11,0	Techn. arts appl. graph. 3
48 799	51 353	-5,2	1 546,4	1 531,7	1,0	31,56	33,44	-6,0	Techn. documentation 1-2
56 561	55 514	1,9 *	1 552,0	1 711,2	-10,3	36,44	32,67	10,3	Techn. laboratoire 1-2
59 556	62 874	-5,6	1 552,0	1 585,6	-2,2 *	38,38	39,92	-4,0 *	Techn. laboratoire 3
49 764	65 147	-30,9	1 563,5	1 706,2	-9,1	31,81	38,56	-21,2	Technicien génie 1-2
55 960	75 968	-35,8	1 529,6	1 645,8	-7,6	36,58	46,57	-27,3	Technicien génie 3
48 136	53 770	-11,7	1 538,3	1 657,8	-7,8	31,29	32,69	-4,5	Techn. informatique 1-2
58 610	67 881	-15,8	1 546,7	1 640,9	-6,1	37,89	41,77	-10,2	Techn. informatique 3
52 048	57 509	-10,5	1 547,7	1 659,0	-7,2	33,62	34,90	-3,8	Moyenne
									Employés de bureau
33 194	37 977	-14,4	1 523,3	1 622,7	-6,5	21,78	23,39	-7,4	Op. saisie données 1-2
38 040	42 521	-11,8	1 516,9	1 714,1	-13,0	25,08	24,96	0,5 *	Op. saisie données 3
36 283	48 336	-33,2	1 589,9	1 766,8	-11,1	22,79	27,46	-20,5	Magasinier 1
39 638	56 685	-43,0	1 549,3	1 698,5	-9,6	25,58	33,46	-30,8	Magasinier 2
47 627	55 294	-16,1	1 555,2	1 789,0	-15,0	30,61	30,97	-1,2 *	Magasinier 3
38 934	44 331	-13,9	1 565,0	1 627,8	-4,0	24,87	27,49	-10,5	Op. duplicateur 1-2
39 467	43 502	-10,2	1 649,4	1 617,7	1,9 *	23,92	27,29	-14,1 *	Op. informatique 1
41 612	48 013	-15,4	1 565,9	1 592,6	-1,7 *	26,57	30,30	-14,0	Op. informatique 2
35 404	36 366	-2,7	1 547,9	1 599,8	-3,4	22,87	22,94	-0,3 *	Personnel soutien adm. 1
38 830	45 360	-16,8	1 533,7	1 615,6	-5,3	25,32	28,26	-11,6	Personnel soutien adm. 2
45 471	53 555	-17,8	1 541,1	1 534,6	0,4 *	29,51	35,15	-19,1	Personnel soutien adm. 3
37 105	42 855	-15,5	1 543,0	1 552,7	-0,6 *	24,04	27,72	-15,3	Personnel secrétariat 1
40 504	48 014	-18,5	1 527,9	1 606,0	-5,1	26,52	30,14	-13,7	Personnel secrétariat 2
36 657	45 812	-25,0	1 665,2	1 735,3	-4,2	21,99	26,67	-21,3	Préposé télécomm. 1-2
33 600	36 308	-8,1	1 534,0	1 615,4	-5,3	21,90	22,65	-3,4	Téléphoniste-récept. 2
39 235	45 860	-16,9	1 539,9	1 600,1	-3,9	25,48	28,86	-13,3	Moyenne

Annexe C-1

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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	315	32 098	28 996	9,7	422	119	32 520	29 115	10,5	7 437	5 333
Cuisinier 2	965	36 861	34 600	6,1	467	220	37 328	34 821	6,7	8 516	6 395
Gardien 2	291	29 767	27 567	7,4	357	245	30 125	27 812	7,7	6 792	4 401
Journalier/préposé terr. 2	1 408	30 098	40 168	-33,5	281	420	30 379	40 588	-33,6	6 603	8 788
Préposé cuisine/cafét. 2	2 008	29 323	23 058	21,4	388	89	29 711	23 147	22,1	6 793	4 204
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	34 460	-17,0	396	235	29 845	34 695	-16,2	6 840	7 609
Préposé entretien léger 2	1 086	29 742	25 871	13,0	396	156	30 139	26 026	13,6	6 899	4 765
Moyenne	..	30 448	31 398	-3,1	..	..	30 831	31 615	-2,5 *	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	66	30 876	41 183	-33,4	206	330	31 082	41 513	-33,6	6 573	10 371
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	46 795	-33,3	330	167	35 429	46 962	-32,6	7 758	10 265
Electricien entretien 2	254	40 076	56 016	-39,8	432	192	40 508	56 208	-38,8	8 999	12 869
Electricien entretien 3	9	42 603	56 098	-31,7	113	332	42 716	56 430	-32,1	8 487	11 137
Mécanicien véh. motor. 1	70	38 199	45 577	-19,3	139	146	38 338	45 723	-19,3	7 894	10 222
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	51 271	-27,9	155	419	40 231	51 690	-28,5	8 269	11 509
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	56 060	-39,9	539	28	40 615	56 088	-38,1	9 321	12 129
Menuisier entretien 2	288	38 337	51 012	-33,1	463	314	38 800	51 326	-32,3	8 782	12 282
Peintre entretien 2	174	35 546	48 865	-37,5	427	370	35 973	49 235	-36,9	8 126	11 566
Plombier entretien 2	315	40 076	57 524	-43,5	456	114	40 532	57 639	-42,2	9 061	13 696
Moyenne	..	38 341	52 408	-36,7	..	..	38 746	52 621	-35,8	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	37 901	42 474	-12,1	..	..	38 200	42 629	-11,6	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
39 957	34 448	13,8	1 705,0	1 812,6	-6,3	23,43	19,17	18,2	Employés de service
45 845	41 216	10,1	1 703,0	1 787,4	-5,0	26,92	23,16	14,0	Cuisinier 1
36 917	32 213	12,7	1 689,2	1 835,4	-8,7	21,85	17,69	19,0	Cuisinier 2
36 982	49 376	-33,5	1 709,4	1 725,8	-1,0	21,64	28,74	-32,8	Gardien 2
36 503	27 351	25,1	1 704,0	1 755,3	-3,0	21,42	15,64	27,0	Journalier/préposé terr. 2
36 685	42 303	-15,3	1 702,6	1 703,9	-0,1 *	21,55	24,94	-15,7	Préposé cuisine/café. 2
37 038	30 791	16,9	1 703,3	1 743,2	-2,3	21,74	17,71	18,5	Préposé entretien lourd 2
37 829	38 001	-0,5 *	1 703,7	1 740,2	-2,1	22,20	21,98	1,0 *	Préposé entretien léger 2
									Moyenne
37 655	51 884	-37,8	1 698,2	1 709,6	-0,7 *	22,17	30,48	-37,5	Ouvriers
43 186	57 227	-32,5	1 703,7	1 794,6	-5,3	25,35	32,37	-27,7	Conducteur véh. légers 2
49 506	69 077	-39,5	1 705,0	1 703,4	0,1 *	29,04	40,74	-40,3	Conducteur véh. lourds 2
51 202	67 566	-32,0	1 672,0	1 736,9	-3,9	30,62	38,96	-27,2	Electricien entretien 2
46 232	55 945	-21,0	1 676,9	1 750,2	-4,4	27,57	32,10	-16,4	Electricien entretien 3
48 500	63 198	-30,3	1 680,0	1 720,3	-2,4	28,87	36,81	-27,5	Mécanicien véh. motor. 1
49 936	68 216	-36,6	1 704,4	1 744,5	-2,4	29,30	39,46	-34,7	Mécanicien véh. motor. 2
47 581	63 608	-33,7	1 706,3	1 719,9	-0,8 *	27,89	37,02	-32,7	Mécanicien entret. Millwright 2
44 099	60 801	-37,9	1 706,9	1 690,2	1,0	25,84	35,97	-39,2	Menuisier entretien 2
49 594	71 335	-43,8	1 707,9	1 702,5	0,3 *	29,04	42,12	-45,0	Peintre entretien 2
47 346	64 759	-36,8	1 702,7	1 722,0	-1,1 *	27,81	37,83	-36,0	Plombier entretien 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
46 039	51 726	-12,4	1 575,6	1 648,5	-4,6	29,35	31,59	-7,6	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 1	149	38 784	46 328	-19,5	42	105	38 826	46 432	-19,6	7 518	8 958
Professionnel communic. 2	566	61 027	59 765	2,1	166	51	61 193	59 816	2,3	10 486	12 217
Professionnel communic. 3	54	67 157	77 126	-14,8	59	0	67 215	77 126	-14,7	11 010	12 837
Professionnel approvis. 2	9	57 350	58 623	-2,2 *	50	45	57 400	58 668	-2,2 *	9 869	11 773
Professionnel gest. fin. 1	98	38 085	41 187	-8,1	152	12	38 237	41 199	-7,7	7 571	7 703
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	59 721	-7,4	518	31	56 135	59 752	-6,4	10 364	11 250
Professionnel gest. fin. 3	107	64 235	78 211	-21,8	56	5	64 291	78 216	-21,7	10 671	15 367
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	47 530	-20,8	70	33	39 432	47 563	-20,6	7 652	9 594
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	63 615	-6,1	202	25	60 154	63 640	-5,8	10 409	11 903
Analyste proc. adm./inform. 3	760	68 025	79 776	-17,3	60	12	68 085	79 789	-17,2	11 111	13 513
Ingénieur 1	53	40 291	50 198	-24,6	35	12	40 326	50 210	-24,5	7 733	8 789
Ingénieur 2	814	65 426	70 429	-7,6	69	20	65 495	70 449	-7,6	10 831	12 394
Ingénieur 3	35	70 774	90 622	-28,0	62	0	70 836	90 622	-27,9	11 428	12 668
Professionnel sc. phys. 2	363	64 472	61 726	4,3 *	538	0	65 010	61 726	5,1 *	11 386	15 214
Moyenne	..	59 290	64 010	-8,0	..	..	59 501	64 035	-7,6	..	..
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	39 407	3,8	95	380	41 078	39 787	3,1 *	8 091	6 943
Techn. arts appl. graph. 3	28	47 036	57 209	-21,6	54	0	47 090	57 209	-21,5	8 854	9 835
Techn. documentation 1-2	808	40 199	38 704	3,7 *	311	554	40 510	39 258	3,1 *	8 288	6 650
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	45 524	0,8 *	826	35	46 737	45 559	2,5 *	9 824	9 896
Techn. laboratoire 3	432	48 485	49 806	-2,7 *	865	0	49 350	49 806	-0,9 *	10 206	10 208
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	53 367	-29,6	263	91	41 429	53 458	-29,0	8 335	11 055
Technicien génie 3	193	47 050	63 587	-35,1	54	6	47 104	63 593	-35,0	8 855	9 492
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	43 725	-9,5	198	31	40 135	43 756	-9,0	8 001	8 901
Techn. informatique 3	381	48 836	59 537	-21,9	322	33	49 158	59 570	-21,2	9 452	9 709
Moyenne	..	42 854	46 822	-9,3	..	..	43 272	46 927	-8,4	..	..
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	30 270	-10,7	103	25	27 450	30 295	-10,4	5 744	7 448
Op. saisie données 3	3	31 522	35 533	-12,7	32	0	31 554	35 533	-12,6	6 486	6 987
Magasinier 1	306	29 566	39 641	-34,1	269	106	29 834	39 747	-33,2	6 448	8 512
Magasinier 2	942	32 088	49 880	-55,4	358	276	32 446	50 156	-54,6	7 192	10 752
Magasinier 3	45	38 922	45 860	-17,8	271	354	39 193	46 214	-17,9	8 434	8 907
Op. duplicateur 1-2	157	31 638	36 167	-14,3	301	85	31 939	36 252	-13,5	6 995	7 833
Op. informatique 1	38	32 478	35 999	-10,8 *	129	45	32 607	36 044	-10,5 *	6 860	8 126
Op. informatique 2	208	33 929	38 769	-14,3	269	57	34 198	38 826	-13,5	7 414	8 449
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	29 664	-4,0	386	41	28 904	29 705	-2,8 *	6 500	6 582
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	36 347	-14,5	212	90	31 970	36 437	-14,0	6 860	7 834
Personnel soutien adm. 3	2 354	37 017	45 422	-22,7	314	26	37 331	45 448	-21,7	8 140	9 010
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	34 708	-15,6	346	101	30 365	34 809	-14,6	6 740	7 791
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	40 042	-20,3	150	104	33 437	40 147	-20,1	7 067	8 416
Préposé télécomm. 1-2	19	30 380	33 253	-9,5	31	298	30 411	33 551	-10,3	6 246	5 095
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	29 198	-6,7	237	64	27 609	29 262	-6,0	5 991	6 683
Moyenne	..	31 966	37 640	-17,8	..	..	32 202	37 693	-17,1	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
46 344	55 390	-19,5	1 537,6	1 664,4	-8,3	30,14	33,40	-10,8	Professionnels
71 679	72 033	-0,5 *	1 540,9	1 675,2	-8,7	46,52	43,10	7,4	Professionnel communic. 1
78 225	89 963	-15,0	1 537,2	1 630,7	-6,1	50,89	54,97	-8,0	Professionnel communic. 2
67 269	70 441	-4,7	1 537,2	1 702,8	-10,8	43,75	41,49	5,2	Professionnel communic. 3
45 808	48 902	-6,8	1 541,0	1 733,9	-12,5	29,72	28,38	4,5 *	Professionnel approuv. 2
66 499	71 002	-6,8	1 548,7	1 692,3	-9,3	42,94	42,20	1,7 *	Professionnel gest. fin. 1
74 962	93 583	-24,8	1 537,2	1 701,9	-10,7	48,76	55,12	-13,0	Professionnel gest. fin. 2
47 084	57 157	-21,4	1 538,5	1 722,6	-12,0	30,60	33,20	-8,5	Professionnel gest. fin. 3
70 564	75 544	-7,1	1 541,2	1 704,8	-10,6	45,79	44,44	2,9	Analyste proc. adm./inform. 1
79 195	93 301	-17,8	1 537,2	1 730,6	-12,6	51,52	53,96	-4,7	Analyste proc. adm./inform. 2
48 059	59 000	-22,8	1 537,2	1 748,8	-13,8	31,26	33,75	-8,0	Analyste proc. adm./inform. 3
76 326	82 844	-8,5	1 537,7	1 732,0	-12,6	49,64	48,03	3,2 *	Ingénieur 1
82 264	103 290	-25,6	1 537,2	1 716,3	-11,6	53,52	60,30	-12,7	Ingénieur 2
76 395	76 940	-0,7 *	1 546,3	1 701,0	-10,0	49,39	45,30	8,3	Ingénieur 3
69 821	76 100	-9,0	1 541,2	1 706,5	-10,7	45,31	44,71	1,3 *	Professionnel sc. phys. 2
49 168	46 729	5,0	1 533,2	1 598,5	-4,3	32,07	29,06	9,4	Moyenne
55 944	67 044	-19,8	1 529,6	1 668,3	-9,1	36,58	40,22	-10,0	Techniciens
48 799	45 908	5,9 *	1 546,4	1 525,8	1,3 *	31,56	30,02	4,9 *	Techn. arts appl. graph. 1-2
56 561	55 455	2,0 *	1 552,0	1 741,9	-12,2	36,44	32,02	12,1	Techn. arts appl. graph. 3
59 556	60 014	-0,8 *	1 552,0	1 778,3	-14,6	38,38	33,82	11,9	Techn. documentation 1-2
49 764	64 513	-29,6	1 563,5	1 756,7	-12,4	31,81	36,86	-15,9	Techn. laboratoire 1-2
55 960	73 085	-30,6	1 529,6	1 706,3	-11,6	36,58	43,27	-18,3	Techn. laboratoire 3
48 136	52 657	-9,4	1 538,3	1 693,4	-10,1	31,29	31,32	-0,1	Technicien génie 1-2
58 610	69 278	-18,2	1 546,7	1 717,5	-11,0	37,89	40,69	-7,4	Technicien génie 3
52 048	56 283	-8,1	1 547,7	1 702,3	-10,0	33,62	33,16	1,4 *	Techn. informatique 1-2
33 194	37 743	-13,7	1 523,3	1 639,0	-7,6	21,78	22,99	-5,6 *	Techn. informatique 3
38 040	42 521	-11,8	1 516,9	1 714,1	-13,0	25,08	24,96	0,5 *	Moyenne
36 283	48 260	-33,0	1 589,9	1 783,3	-12,2	22,79	27,18	-19,3	Employés de bureau
39 638	60 908	-53,7	1 549,3	1 766,5	-14,0	25,58	34,63	-35,4	Op. saisie données 1-2
47 627	55 121	-15,7	1 555,2	1 810,3	-16,4	30,61	30,46	0,5 *	Op. saisie données 3
38 934	44 085	-13,2	1 565,0	1 688,0	-7,9	24,87	26,65	-7,2 *	Magasinier 1
39 467	44 169	-11,9	1 649,4	1 572,5	4,7 *	23,92	28,48	-19,1	Magasinier 2
41 612	47 275	-13,6	1 565,9	1 606,2	-2,6	26,57	29,62	-11,5	Magasinier 3
35 404	36 287	-2,5 *	1 547,9	1 647,5	-6,4	22,87	22,18	3,0 *	Op. duplicateur 1-2
38 830	44 271	-14,0	1 533,7	1 664,5	-8,5	25,32	26,79	-5,8	Op. informatique 1
45 471	54 458	-19,8	1 541,1	1 613,9	-4,7	29,51	33,99	-15,2	Op. informatique 2
37 105	42 600	-14,8	1 543,0	1 624,9	-5,3	24,04	26,38	-9,7	Personnel soutien adm. 1
40 504	48 563	-19,9	1 527,9	1 665,3	-9,0	26,52	29,41	-10,9	Personnel soutien adm. 2
36 657	38 646	-5,4	1 665,2	1 845,2	-10,8	21,99	20,95	4,7	Personnel soutien adm. 3
33 600	35 945	-7,0	1 534,0	1 642,8	-7,1	21,90	22,03	-0,6 *	Personnel secrétariat 1
39 179	45 747	-16,8	1 538,2	1 656,5	-7,7	25,48	27,81	-9,1	Personnel secrétariat 2
									Préposé télécomm. 1-2
									Téléphoniste-récept. 2
									Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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	315	32 098	28 344	11,7	422	130	32 520	28 474	12,4	7 437	4 952
Cuisinier 2	965	36 861	34 136	7,4	467	241	37 328	34 377	7,9	8 516	6 004
Gardien 2	291	29 767	27 204	8,6	357	252	30 125	27 456	8,9	6 792	4 165
Journalier/préposé terr. 2	1 408	30 098	40 509	-34,6	281	588	30 379	41 096	-35,3	6 603	8 032
Préposé cuisine/café. 2	2 008	29 323	22 334	23,8	388	105	29 711	22 439	24,5	6 793	3 626
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	33 434	-13,5	396	75	29 845	33 509	-12,3	6 840	6 808
Préposé entretien léger 2	1 086	29 742	25 612	13,9	396	141	30 139	25 753	14,6	6 899	4 636
Moyenne	..	30 448	30 837	-1,3 *	..	..	30 831	31 031	-0,6 *	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	66	30 876	41 990	-36,0	206	47	31 082	42 038	-35,2	6 573	9 142
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	47 975	-36,7	330	21	35 429	47 996	-35,5	7 758	9 687
Electricien entretien 2	254	40 076	58 374	-45,7	432	55	40 508	58 429	-44,2	8 999	13 620
Electricien entretien 3	9	42 603	60 749	-42,6	113	506	42 716	61 255	-43,4	8 487	12 380
Mécanicien véh. motor. 1	70	38 199	46 759	-22,4	139	0	38 338	46 759	-22,0	7 894	10 291
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	55 188	-37,7	155	23	40 231	55 211	-37,2	8 269	12 821
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	56 364	-40,6	539	9	40 615	56 373	-38,8	9 321	12 342
Menuisier entretien 2	288	38 337	54 563	-42,3	463	107	38 800	54 670	-40,9	8 782	12 423
Peintre entretien 2	174	35 546	53 410	-50,3	427	141	35 973	53 551	-48,9	8 126	11 451
Plombier entretien 2	315	40 076	59 397	-48,2	456	29	40 532	59 425	-46,6	9 061	13 950
Moyenne	..	38 341	54 754	-42,8	..	..	38 746	54 812	-41,5	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	37 909	42 570	-12,3	..	..	38 205	42 655	-11,6	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
39 957	33 427	16,3	1 705,0	1 840,9	-8,0	23,43	18,21	22,3	Employés de service
45 845	40 381	11,9	1 703,0	1 822,6	-7,0	26,92	22,16	17,7	Cuisinier 1
36 917	31 620	14,3	1 689,2	1 842,7	-9,1	21,85	17,26	21,0	Cuisinier 2
36 982	49 128	-32,8	1 709,4	1 815,7	-6,2	21,64	27,05	-25,0	Gardien 2
36 503	26 064	28,6	1 704,0	1 776,7	-4,3	21,42	14,65	31,6	Journalier/préposé terr. 2
36 685	40 316	-9,9 *	1 702,6	1 739,3	-2,2	21,55	23,19	-7,6 *	Préposé cuisine/café. 2
37 038	30 389	18,0	1 703,3	1 751,1	-2,8	21,74	17,37	20,1	Préposé entretien lourd 2
37 829	36 830	2,6 *	1 703,7	1 776,6	-4,3	22,20	20,73	6,6	Préposé entretien léger 2
37 655	51 180	-35,9	1 698,2	1 793,6	-5,6	22,17	28,59	-29,0	Moyenne
43 186	57 683	-33,6	1 703,7	1 847,8	-8,5	25,35	31,69	-25,0	Ouvriers
49 506	72 049	-45,5	1 705,0	1 711,9	-0,4 *	29,04	42,37	-45,9	Conducteur véh. légers 2
51 202	73 635	-43,8	1 672,0	1 798,9	-7,6	30,62	40,98	-33,8	Conducteur véh. lourds 2
46 232	57 049	-23,4	1 676,9	1 817,5	-8,4	27,57	31,48	-14,2 *	Electricien entretien 2
48 500	68 032	-40,3	1 680,0	1 786,1	-6,3	28,87	38,15	-32,1	Electricien entretien 3
49 936	68 715	-37,6	1 704,4	1 752,4	-2,8	29,30	39,61	-35,2	Mécanicien véh. motor. 1
47 581	67 093	-41,0	1 706,3	1 762,8	-3,3	27,89	38,18	-36,9	Mécanicien véh. motor. 2
44 099	65 002	-47,4	1 706,9	1 751,9	-2,6	25,84	37,18	-43,9	Mécanicien entret. Millwright 2
49 594	73 376	-48,0	1 707,9	1 713,8	-0,3 *	29,04	43,14	-48,6	Menuisier entretien 2
47 346	67 132	-41,8	1 702,7	1 756,4	-3,2	27,81	38,55	-38,6	Peintre entretien 2
46 045	51 280	-11,4	1 574,9	1 696,1	-7,7	29,37	30,40	-3,5	Plombier entretien 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 1	149	38 784	44 727	-15,3	42	16	38 826	44 742	-15,2	7 518	12 289
Professionnel communic. 2	566	61 027	60 774	0,4 *	166	262	61 193	61 036	0,3 *	10 486	13 396
Professionnel communic. 3	54	67 157	74 981	-11,7	59	22	67 215	75 003	-11,6	11 010	14 831
Professionnel approuvis. 2	9	57 350	60 811	-6,0	50	24	57 400	60 835	-6,0	9 869	13 913
Professionnel gest. fin. 1	98	38 085	48 175	-26,5	152	30	38 237	48 205	-26,1	7 571	12 730
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	61 431	-10,5	518	281	56 135	61 713	-9,9	10 364	13 188
Professionnel gest. fin. 3	107	64 235	76 895	-19,7	56	247	64 291	77 142	-20,0	10 671	15 743
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	47 613	-21,0	70	4	39 432	47 617	-20,8	7 652	11 949
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	63 240	-5,5	202	142	60 154	63 382	-5,4	10 409	13 056
Analyste proc. adm./inform. 3	760	68 025	75 116	-10,4	60	37	68 085	75 153	-10,4	11 111	17 036
Ingénieur 2	814	65 426	73 518	-12,4	69	187	65 495	73 704	-12,5	10 831	11 971
Professionnel sc. phys. 1	22	37 859	49 884	-31,8	73	0	37 932	49 884	-31,5	7 408	13 839
Professionnel sc. phys. 2	363	64 472	67 908	-5,3	538	58	65 010	67 966	-4,5	11 386	14 493
Moyenne	..	59 290	64 296	-8,4	..	..	59 501	64 441	-8,3	..	..
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	42 771	-4,4	95	304	41 078	43 075	-4,9	8 091	9 899
Techn. arts appl. graph. 3	28	47 036	45 521	3,2	54	775	47 090	46 296	1,7 *	8 854	10 352
Techn. documentation 1-2	808	40 199	41 471	-3,2	311	255	40 510	41 726	-3,0	8 288	10 545
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	44 919	2,2 *	826	87	46 737	45 006	3,7	9 824	10 457
Techn. laboratoire 3	432	48 485	52 174	-7,6	865	140	49 350	52 314	-6,0	10 206	11 755
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	57 914	-40,7	263	104	41 429	58 018	-40,0	8 335	10 326
Technicien génie 3	193	47 050	64 905	-37,9	54	42	47 104	64 947	-37,9	8 855	13 573
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	47 470	-18,9	198	174	40 135	47 644	-18,7	8 001	10 490
Techn. informatique 3	381	48 836	52 762	-8,0	322	131	49 158	52 893	-7,6	9 452	11 828
Moyenne	..	42 854	48 761	-13,8	..	..	43 272	48 909	-13,0	..	..
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	31 405	-14,8	103	204	27 450	31 609	-15,2	5 744	7 875
Magasinier 1	306	29 566	39 346	-33,1	269	434	29 834	39 780	-33,3	6 448	8 848
Magasinier 2	942	32 088	39 102	-21,9	358	138	32 446	39 239	-20,9	7 192	9 143
Magasinier 3	45	38 922	43 920	-12,8	271	117	39 193	44 037	-12,4	8 434	11 816
Op. duplicateur 1-2	157	31 638	36 207	-14,4	301	189	31 939	36 396	-14,0	6 995	8 254
Op. informatique 2	208	33 929	39 557	-16,6	269	202	34 198	39 759	-16,3	7 414	9 582
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	28 761	-0,9 *	386	321	28 904	29 082	-0,6 *	6 500	7 113
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	36 784	-15,8	212	128	31 970	36 912	-15,5	6 860	9 695
Personnel soutien adm. 3	2 354	37 017	41 906	-13,2	314	459	37 331	42 364	-13,5	8 140	9 519
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	34 186	-13,9	346	318	30 365	34 503	-13,6	6 740	8 414
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	37 908	-13,9	150	231	33 437	38 140	-14,1	7 067	8 511
Préposé télécomm. 1-2	19	30 380	40 555	-33,5	31	744	30 411	41 300	-35,8	6 246	9 956
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	30 542	-11,6	237	363	27 609	30 905	-11,9	5 991	7 221
Moyenne	..	31 997	36 389	-13,7	..	..	32 251	36 640	-13,6	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
Professionnels									
46 344	57 031	-23,1	1 537,6	1 601,8	-4,2	30,14	35,60	-18,1	Professionnel communic. 1
71 679	74 432	-3,8	1 540,9	1 580,4	-2,6	46,52	47,16	-1,4	Professionnel communic. 2
78 225	89 834	-14,8	1 537,2	1 596,1	-3,8	50,89	56,32	-10,7	Professionnel communic. 3
67 269	74 748	-11,1	1 537,2	1 614,7	-5,0	43,75	46,31	-5,9	Professionnel approuv. 2
45 808	60 935	-33,0	1 541,0	1 603,5	-4,1	29,72	37,95	-27,7	Professionnel gest. fin. 1
66 499	74 901	-12,6	1 548,7	1 569,0	-1,3	42,94	47,79	-11,3	Professionnel gest. fin. 2
74 962	92 885	-23,9	1 537,2	1 589,4	-3,4	48,76	58,50	-20,0	Professionnel gest. fin. 3
47 084	59 566	-26,5	1 538,5	1 591,1	-3,4	30,60	37,41	-22,3	Analyste proc. adm./inform. 1
70 564	76 438	-8,3	1 541,2	1 569,1	-1,8	45,79	48,77	-6,5	Analyste proc. adm./inform. 2
79 195	92 189	-16,4	1 537,2	1 622,4	-5,5	51,52	56,87	-10,4	Analyste proc. adm./inform. 3
76 326	85 675	-12,3	1 537,7	1 555,1	-1,1	49,64	55,12	-11,0	Ingénieur 2
45 340	63 723	-40,5	1 538,4	1 641,4	-6,7	29,47	38,82	-31,7	Professionnel sc. phys. 1
76 395	82 460	-7,9	1 546,3	1 605,5	-3,8	49,39	51,41	-4,1	Professionnel sc. phys. 2
69 821	77 836	-11,5	1 541,2	1 578,1	-2,4	45,31	49,36	-9,0	Moyenne
Techniciens									
49 168	52 974	-7,7	1 533,2	1 530,4	0,2 *	32,07	34,69	-8,2	Techn. arts appl. graph. 1-2
55 944	56 647	-1,3 *	1 529,6	1 485,9	2,9	36,58	38,17	-4,3	Techn. arts appl. graph. 3
48 799	52 271	-7,1	1 546,4	1 533,8	0,8	31,56	34,03	-7,8	Techn. documentation 1-2
56 561	55 463	1,9 *	1 552,0	1 530,6	1,4	36,44	36,26	0,5 *	Techn. laboratoire 1-2
59 556	64 069	-7,6	1 552,0	1 513,4	2,5	38,38	42,38	-10,4	Techn. laboratoire 3
49 764	68 344	-37,3	1 563,5	1 512,1	3,3	31,81	45,71	-43,7	Technicien génie 1-2
55 960	78 520	-40,3	1 529,6	1 576,0	-3,0	36,58	49,97	-36,6	Technicien génie 3
48 136	58 133	-20,8	1 538,3	1 552,7	-0,9	31,29	37,43	-19,6	Techn. informatique 1-2
58 610	64 721	-10,4	1 546,7	1 504,5	2,7	37,89	43,09	-13,7	Techn. informatique 3
52 048	59 564	-14,4	1 547,7	1 533,3	0,9	33,62	38,96	-15,9	Moyenne
Employés de bureau									
33 194	39 484	-18,9	1 523,3	1 521,5	0,1 *	21,78	25,90	-18,9	Op. saisie données 1-2
36 283	48 627	-34,0	1 589,9	1 667,4	-4,9	22,79	29,16	-28,0	Magasinier 1
39 638	48 382	-22,1	1 549,3	1 573,6	-1,6 *	25,58	30,94	-21,0	Magasinier 2
47 627	55 853	-17,3	1 555,2	1 681,9	-8,1	30,61	33,28	-8,7	Magasinier 3
38 934	44 650	-14,7	1 565,0	1 552,5	0,8	24,87	28,57	-14,9	Op. duplicateur 1-2
41 612	49 341	-18,6	1 565,9	1 580,2	-0,9 *	26,57	31,22	-17,5	Op. informatique 2
35 404	36 195	-2,2	1 547,9	1 478,5	4,5	22,87	24,53	-7,3	Personnel soutien adm. 1
38 830	46 607	-20,0	1 533,7	1 556,1	-1,5	25,32	29,95	-18,3	Personnel soutien adm. 2
45 471	51 884	-14,1	1 541,1	1 474,2	4,3	29,51	35,23	-19,4	Personnel soutien adm. 3
37 105	42 917	-15,7	1 543,0	1 483,7	3,8	24,04	28,93	-20,3	Personnel secrétariat 1
40 504	46 650	-15,2	1 527,9	1 492,4	2,3	26,52	31,31	-18,1	Personnel secrétariat 2
36 657	51 256	-39,8	1 665,2	1 642,6	1,4 *	21,99	31,13	-41,6	Préposé télécomm. 1-2
33 600	38 126	-13,5	1 534,0	1 489,5	2,9	21,90	25,68	-17,3	Téléphoniste-récept. 2
39 235	45 480	-15,9	1 539,9	1 515,7	1,6	25,48	30,03	-17,8	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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	315	32 098	34 055	-6,1 *	422	0	32 520	34 055	-4,7 *	7 437	8 879
Cuisinier 2	965	36 861	37 040	-0,5 *	467	4	37 328	37 044	0,8 *	8 516	9 791
Gardien 2	291	29 767	39 961	-34,2	357	144	30 125	40 105	-33,1	6 792	9 915
Journalier/préposé terr. 2	1 408	30 098	39 780	-32,2	281	297	30 379	40 076	-31,9	6 603	9 309
Préposé cuisine/café. 2	2 008	29 323	29 756	-1,5 *	388	0	29 711	29 756	-0,2 *	6 793	8 170
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	36 511	-24,0	396	481	29 845	36 991	-23,9	6 840	8 929
Préposé entretien léger 2	1 086	29 742	30 784	-3,5	396	411	30 139	31 195	-3,5	6 899	7 062
Moyenne	..	30 448	34 919	-14,7	..	..	30 831	35 178	-14,1	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	66	30 876	41 122	-33,2	206	376	31 082	41 499	-33,5	6 573	10 585
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	42 184	-20,2	330	466	35 429	42 651	-20,4	7 758	11 008
Electricien entretien 2	254	40 076	47 497	-18,5	432	442	40 508	47 939	-18,3	8 999	10 507
Electricien entretien 3	9	42 603	51 357	-20,5	113	197	42 716	51 554	-20,7	8 487	9 963
Mécanicien véh. motor. 1	70	38 199	43 287	-13,3	139	484	38 338	43 771	-14,2	7 894	10 164
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	47 016	-17,3	155	629	40 231	47 645	-18,4	8 269	10 306
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	50 912	-27,0	539	231	40 615	51 143	-25,9	9 321	9 399
Menuisier entretien 2	288	38 337	43 471	-13,4	463	473	38 800	43 944	-13,3	8 782	11 110
Peintre entretien 2	174	35 546	42 305	-19,0	427	478	35 973	42 783	-18,9	8 126	10 723
Plombier entretien 2	315	40 076	45 307	-13,1	456	398	40 532	45 704	-12,8	9 061	11 445
Moyenne	..	38 341	45 210	-17,9	..	..	38 746	45 640	-17,8	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	37 901	42 713	-12,7	..	..	38 201	42 938	-12,4	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
39 957	42 935	-7,5 *	1 705,0	1 553,5	8,9	23,43	27,47	-17,2	Employés de service
45 845	46 836	-2,2 *	1 703,0	1 550,2	9,0	26,92	30,15	-12,0	Cuisinier 1
36 917	50 020	-35,5	1 689,2	1 664,8	1,4	21,85	30,14	-37,9	Cuisinier 2
36 982	49 385	-33,5	1 709,4	1 649,8	3,5	21,64	30,06	-38,9	Gardien 2
36 503	37 926	-3,9	1 704,0	1 629,4	4,4	21,42	23,34	-9,0	Journalier/préposé terr. 2
36 685	45 920	-25,2	1 702,6	1 643,9	3,4	21,55	28,06	-30,2	Préposé cuisine/café. 2
37 038	38 257	-3,3	1 703,3	1 603,4	5,9	21,74	23,86	-9,8	Préposé entretien lourd 2
									Préposé entretien léger 2
37 829	43 896	-16,0	1 703,7	1 624,3	4,7	22,20	27,09	-22,0	Moyenne
									Ouvriers
37 655	52 083	-38,3	1 698,2	1 697,2	0,1 *	22,17	30,78	-38,8	Conducteur véh. légers 2
43 186	53 659	-24,2	1 703,7	1 632,6	4,2	25,35	33,02	-30,3	Conducteur véh. lourds 2
49 506	58 446	-18,1	1 705,0	1 675,6	1,7	29,04	34,96	-20,4	Électricien entretien 2
51 202	61 517	-20,1	1 672,0	1 679,4	-0,4 *	30,62	36,81	-20,2	Électricien entretien 3
46 232	53 936	-16,7	1 676,9	1 610,8	3,9	27,57	33,64	-22,0	Mécanicien véh. motor. 1
48 500	57 951	-19,5	1 680,0	1 662,0	1,1	28,87	34,99	-21,2	Mécanicien véh. motor. 2
49 936	60 541	-21,2	1 704,4	1 635,2	4,1	29,30	37,12	-26,7	Mécanicien entret. Millwright 2
47 581	55 054	-15,7	1 706,3	1 659,5	2,7	27,89	33,30	-19,4	Menuisier entretien 2
44 099	53 506	-21,3	1 706,9	1 635,4	4,2	25,84	32,82	-27,0	Peintre entretien 2
49 594	57 150	-15,2	1 707,9	1 642,5	3,8	29,04	34,89	-20,1	Plombier entretien 2
47 346	56 356	-19,0	1 702,7	1 650,3	3,1	27,81	34,26	-23,2	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
46 040	52 814	-14,7	1 575,6	1 551,8	1,5	29,35	34,06	-16,0	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale¹, en 2004
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ² / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 1	149	38 784	42 214	-8,8	...	...	...	...	...	...	...
Professionnel communic. 2	566	61 027	60 878	0,2 *	...	...	...	...	...	...	...
Professionnel approvis. 2	9	57 350	62 091	-8,3	...	...	...	...	...	...	...
Professionnel gest. fin. 1	98	38 085	52 272	-37,3	...	...	...	...	...	...	...
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	64 281	-15,6	...	...	...	...	...	...	...
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	44 891	-14,0	...	...	...	...	...	...	...
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	65 457	-9,2	...	...	...	...	...	...	...
Analyste proc. adm./inform. 3	760	68 025	78 245	-15,0	...	...	...	...	...	...	...
Ingénieur 2	814	65 426	68 126	-4,1	...	...	...	...	...	...	...
Ingénieur 3	35	70 774	79 014	-11,6	...	...	...	...	...	...	...
Moyenne	..	59 348	65 517	-10,4	...	...	...	...	...	...	...
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	41 769	-1,9	...	...	...	...	...	...	...
Techn. documentation 1-2	808	40 199	38 592	4,0	...	...	...	...	...	...	...
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	43 382	5,5	...	...	...	...	...	...	...
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	48 734	-18,4	...	...	...	...	...	...	...
Technicien génie 3	193	47 050	51 044	-8,5	...	...	...	...	...	...	...
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	45 196	-13,2	...	...	...	...	...	...	...
Techn. informatique 3	381	48 836	55 746	-14,1	...	...	...	...	...	...	...
Moyenne	..	42 520	45 195	-6,3	...	...	...	...	...	...	...
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	28 715	-5,0	...	...	...	...	...	...	...
Magasinier 1	306	29 566	37 332	-26,3	...	...	...	...	...	...	...
Magasinier 2	942	32 088	42 070	-31,1	...	...	...	...	...	...	...
Magasinier 3	45	38 922	44 352	-14,0	...	...	...	...	...	...	...
Op. duplicateur 1-2	157	31 638	35 381	-11,8	...	...	...	...	...	...	...
Op. informatique 2	208	33 929	44 414	-30,9	...	...	...	...	...	...	...
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	27 860	2,3	...	...	...	...	...	...	...
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	34 881	-9,8	...	...	...	...	...	...	...
Personnel soutien adm. 3	2 354	37 017	42 565	-15,0	...	...	...	...	...	...	...
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	34 127	-13,7	...	...	...	...	...	...	...
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	37 631	-13,1	...	...	...	...	...	...	...
Préposé télécomm. 1-2	19	30 380	40 475	-33,2	...	...	...	...	...	...	...
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	30 061	-9,8	...	...	...	...	...	...	...
Moyenne	..	31 977	35 839	-12,1	...	...	...	...	...	...	...

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ² / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Professionnels
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Professionnel communic. 1
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Professionnel communic. 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Professionnel approuv. 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Professionnel gest. fin. 1
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Professionnel gest. fin. 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Analyste proc. adm./inform. 1
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Analyste proc. adm./inform. 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Analyste proc. adm./inform. 3
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Ingénieur 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Ingénieur 3
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Moyenne
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Techniciens
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Techn. arts appl. graph. 1-2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Techn. documentation 1-2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Techn. laboratoire 1-2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Technicien génie 1-2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Technicien génie 3
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Techn. informatique 1-2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Techn. informatique 3
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Moyenne
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Employés de bureau
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Op. saisie données 1-2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Magasinier 1
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Magasinier 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Magasinier 3
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Op. duplicateur 1-2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Op. informatique 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Personnel soutien adm. 1
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Personnel soutien adm. 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Personnel soutien adm. 3
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Personnel secrétariat 1
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Personnel secrétariat 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Préposé télécomm. 1-2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Téléphoniste-récept. 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale¹, en 2004
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ² / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (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 2	291	29 767	33 335	-12,0	...	...	...	...	...	...	...
Journalier/préposé terr. 2	1 408	30 098	37 026	-23,0	...	...	...	...	...	...	...
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	36 044	-22,4	...	...	...	...	...	...	...
Préposé entretien léger 2	1 086	29 742	31 742	-6,7	...	...	...	...	...	...	...
Moyenne	..	29 678	35 339	-19,1	...	...	...	...	...	...	...
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	66	30 876	39 163	-26,8	...	...	...	...	...	...	...
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	41 558	-18,4	...	...	...	...	...	...	...
Electricien entretien 2	254	40 076	45 945	-14,6	...	...	...	...	...	...	...
Electricien entretien 3	9	42 603	47 900	-12,4	...	...	...	...	...	...	...
Mécanicien véh. motor. 1	70	38 199	42 389	-11,0	...	...	...	...	...	...	...
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	45 017	-12,3	...	...	...	...	...	...	...
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	45 031	-12,4	...	...	...	...	...	...	...
Menuisier entretien 2	288	38 337	43 656	-13,9	...	...	...	...	...	...	...
Peintre entretien 2	174	35 546	42 649	-20,0	...	...	...	...	...	...	...
Plombier entretien 2	315	40 076	44 964	-12,2	...	...	...	...	...	...	...
Moyenne	..	38 341	43 977	-14,7	...	...	...	...	...	...	...
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	38 229	42 584	-11,4	...	...	...	...	...	...	...

1. Dans le cadre de l'ERG 2004, seules les données sur les salaires et les échelles salariales ont été recueillies dans les municipalités. Ainsi, il n'y a pas de comparaison spécifique de la rémunération globale, incluant les heures de travail et les avantages sociaux, entre l'administration québécoise et l'administration municipale. Pour plus de détails, vous pouvez consulter la section sur la méthodologie.
 2. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.
 3. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.
 4. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 ³ (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ² / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Employés de service
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Gardien 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Journalier/préposé terr. 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Préposé entretien lourd 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Préposé entretien léger 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Moyenne
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Ouvriers
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Conducteur véh. légers 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Conducteur véh. lourds 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Électricien entretien 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Électricien entretien 3
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Mécanicien véh. motor. 1
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Mécanicien véh. motor. 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Mécanicien entret. Millwright 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Menuisier entretien 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Peintre entretien 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Plombier entretien 2
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Moyenne
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Ensemble des emplois repères
...	...	...	...	...	...	...	...	...	Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 2	566	61 027	63 309	-3,7	166	55	61 193	63 365	-3,5	10 486	10 183
Professionnel approvis. 2	9	57 350	64 069	-11,7	50	43	57 400	64 111	-11,7	9 869	9 103
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	61 340	-10,3	518	36	56 135	61 376	-9,3	10 364	10 191
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	46 352	-17,8	70	4	39 432	46 356	-17,6	7 652	7 135
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	66 549	-11,0	202	39	60 154	66 588	-10,7	10 409	9 559
Analyste proc. adm./inform. 3	760	68 025	80 988	-19,1	60	3	68 085	80 991	-19,0	11 111	10 156
Ingénieur 2	814	65 426	75 861	-15,9	69	0	65 495	75 861	-15,8	10 831	9 341
Moyenne	..	59 348	67 104	-13,1	..	..	59 559	67 133	-12,7	..	..
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	44 061	-7,5	95	132	41 078	44 193	-7,6	8 091	9 563
Techn. documentation 1-2	808	40 199	40 547	-0,9 *	311	90	40 510	40 637	-0,3 *	8 288	8 880
Technicien génie 3	193	47 050	68 618	-45,8	54	84	47 104	68 702	-45,9	8 855	10 119
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	49 520	-24,0	198	95	40 135	49 615	-23,6	8 001	8 751
Moyenne	..	42 854	52 851	-23,3	..	..	43 272	52 932	-22,3	..	..
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	33 885	-23,9	103	115	27 450	34 001	-23,9	5 744	7 888
Magasinier 1	306	29 566	43 973	-48,7	269	726	29 834	44 699	-49,8	6 448	8 314
Magasinier 2	942	32 088	40 406	-25,9	358	30	32 446	40 437	-24,6	7 192	7 763
Op. informatique 2	208	33 929	38 732	-14,2	269	122	34 198	38 854	-13,6	7 414	8 227
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	32 903	-15,4	386	22	28 904	32 924	-13,9	6 500	7 136
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	38 194	-20,3	212	90	31 970	38 284	-19,8	6 860	8 032
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	34 971	-16,5	346	127	30 365	35 098	-15,6	6 740	8 024
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	39 896	-19,9	150	88	33 437	39 984	-19,6	7 067	7 589
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	33 931	-24,0	237	319	27 609	34 250	-24,1	5 991	7 201
Moyenne	..	31 985	37 917	-18,5	..	..	32 238	38 012	-17,9	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
71 679	73 548	-2,6	1 540,9	1 568,2	-1,8	46,52	47,09	-1,2 *	Professionnels
67 269	73 214	-8,8	1 537,2	1 557,3	-1,3	43,75	47,10	-7,7	Professionnel communic. 2
66 499	71 566	-7,6	1 548,7	1 558,6	-0,6 *	42,94	45,97	-7,1	Professionnel approuvis. 2
47 084	53 491	-13,6	1 538,5	1 536,7	0,1 *	30,60	34,80	-13,7	Professionnel gest. fin. 2
70 564	76 147	-7,9	1 541,2	1 539,6	0,1 *	45,79	49,51	-8,1	Analyste proc. adm./inform. 1
79 195	91 147	-15,1	1 537,2	1 532,6	0,3 *	51,52	59,54	-15,6	Analyste proc. adm./inform. 2
76 326	85 202	-11,6	1 537,7	1 534,6	0,2 *	49,64	55,59	-12,0	Analyste proc. adm./inform. 3
									Ingénieur 2
69 888	76 635	-9,7	1 541,2	1 544,5	-0,2 *	45,35	49,72	-9,6	Moyenne
									Techniciens
49 168	53 756	-9,3	1 533,2	1 614,1	-5,3	32,07	33,30	-3,8	Techn. arts appl. graph. 1-2
48 799	49 518	-1,5 *	1 546,4	1 599,1	-3,4	31,56	30,95	1,9 *	Techn. documentation 1-2
55 960	78 822	-40,9	1 529,6	1 509,1	1,3 *	36,58	52,79	-44,3	Technicien génie 3
48 136	58 365	-21,3	1 538,3	1 554,5	-1,0	31,29	37,60	-20,2	Techn. informatique 1-2
52 048	61 894	-18,9	1 547,7	1 518,5	1,9 *	33,62	41,15	-22,4	Moyenne
									Employés de bureau
33 194	41 888	-26,2	1 523,3	1 650,7	-8,4	21,78	25,46	-16,9	Op. saisie données 1-2
36 283	53 013	-46,1	1 589,9	1 678,5	-5,6	22,79	31,62	-38,7	Magasinier 1
39 638	48 200	-21,6	1 549,3	1 504,9	2,9	25,58	32,17	-25,8	Magasinier 2
41 612	47 082	-13,1	1 565,9	1 654,0	-5,6	26,57	28,27	-6,4	Op. informatique 2
35 404	40 060	-13,2	1 547,9	1 496,1	3,3	22,87	26,95	-17,8	Personnel soutien adm. 1
38 830	46 316	-19,3	1 533,7	1 536,6	-0,2 *	25,32	30,33	-19,8	Personnel soutien adm. 2
37 105	43 122	-16,2	1 543,0	1 552,5	-0,6 *	24,04	27,94	-16,2	Personnel secrétariat 1
40 504	47 573	-17,5	1 527,9	1 542,9	-1,0 *	26,52	30,97	-16,8	Personnel secrétariat 2
33 600	41 451	-23,4	1 534,0	1 559,6	-1,7	21,90	26,67	-21,8	Téléphoniste-récept. 2
39 220	45 838	-16,9	1 539,9	1 532,9	0,5 *	25,48	30,06	-18,0	Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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 2	291	29 767	44 483	-49,4	357	0	30 125	44 483	-47,7	6 792	9 906
Moyenne	..	30 448	37 614	-23,5	..	..	30 831	37 922	-23,0	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	44 295	-26,2	330	169	35 429	44 464	-25,5	7 758	9 521
Électricien entretien 2	254	40 076	50 418	-25,8	432	606	40 508	51 024	-26,0	8 999	8 560
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	49 608	-23,8	155	737	40 231	50 345	-25,1	8 269	8 969
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	52 648	-31,4	539	243	40 615	52 892	-30,2	9 321	9 156
Menuisier entretien 2	288	38 337	47 491	-23,9	463	525	38 800	48 016	-23,8	8 782	9 259
Plombier entretien 2	315	40 076	50 797	-26,8	456	810	40 532	51 606	-27,3	9 061	8 517
Moyenne	..	38 341	48 811	-27,3	..	..	38 746	49 350	-27,4	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	37 900	45 101	-19,0	..	..	38 200	45 236	-18,4	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
36 917	54 389	-47,3	1 689,2	1 698,7	-0,6 *	21,85	32,10	-46,9	Employés de service
37 829	45 154	-19,4	1 703,7	1 622,4	4,8	22,20	27,80	-25,2	Gardien 2
									Moyenne
43 186	53 985	-25,0	1 703,7	1 726,0	-1,3	25,35	31,28	-23,4	Ouvriers
49 506	59 584	-20,4	1 705,0	1 727,1	-1,3	29,04	34,57	-19,0	Conducteur véh. lourds 2
48 500	59 314	-22,3	1 680,0	1 689,3	-0,6 *	28,87	35,19	-21,9	Électricien entretien 2
49 936	62 048	-24,3	1 704,4	1 628,5	4,5	29,30	38,18	-30,3	Mécanicien véh. motor. 2
47 581	57 275	-20,4	1 706,3	1 736,7	-1,8	27,89	33,03	-18,4	Mécanicien entret. Millwright 2
49 594	60 124	-21,2	1 707,9	1 737,4	-1,7	29,04	34,63	-19,2	Menuisier entretien 2
									Plombier entretien 2
47 346	58 345	-23,2	1 702,7	1 711,1	-0,5 *	27,81	34,18	-22,9	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
46 038	53 431	-16,1	1 575,6	1 554,1	1,4 *	29,35	34,59	-17,8	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 2	566	61 027	57 078	6,5	166	0	61 193	57 078	6,7	10 486	11 641
Professionnel approvis. 2	9	57 350	58 817	-2,6	50	0	57 400	58 817	-2,5	9 869	12 332
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	57 611	-3,6	518	0	56 135	57 611	-2,6	10 364	12 131
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	44 257	-12,4	70	0	39 432	44 257	-12,2	7 652	9 950
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	61 120	-1,9	202	0	60 154	61 120	-1,6	10 409	12 619
Ingénieur 2	814	65 426	62 498	4,5	69	0	65 495	62 498	4,6	10 831	12 775
Moyenne	..	58 420	59 050	-1,1	..	..	58 651	59 050	-0,7	..	..
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	41 798	-2,0	95	119	41 078	41 918	-2,0	8 091	10 105
Techn. documentation 1-2	808	40 199	40 768	-1,4	311	150	40 510	40 918	-1,0	8 288	10 066
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	40 724	11,3	826	75	46 737	40 799	12,7	9 824	9 959
Techn. laboratoire 3	432	48 485	49 806	-2,7	865	171	49 350	49 977	-1,3	10 206	12 308
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	43 133	-4,8	263	42	41 429	43 175	-4,2	8 335	10 388
Technicien génie 3	193	47 050	50 747	-7,9	54	91	47 104	50 838	-7,9	8 855	12 136
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	41 131	-3,0	198	80	40 135	41 211	-2,7	8 001	9 768
Techn. informatique 3	381	48 836	51 404	-5,3	322	42	49 158	51 445	-4,7	9 452	12 194
Moyenne	..	42 854	42 612	0,6	..	..	43 272	42 698	1,3	..	..
Employés de bureau											
Magasinier 2	942	32 088	34 601	-7,8	358	54	32 446	34 655	-6,8	7 192	8 992
Op. duplicateur 1-2	157	31 638	35 440	-12,0	301	103	31 939	35 543	-11,3	6 995	8 923
Op. informatique 2	208	33 929	38 106	-12,3	269	40	34 198	38 146	-11,5	7 414	9 115
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	30 070	-5,4	386	42	28 904	30 111	-4,2	6 500	7 315
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	34 013	-7,1	212	74	31 970	34 088	-6,6	6 860	8 587
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	33 640	-12,1	346	47	30 365	33 687	-10,9	6 740	8 968
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	35 422	-6,4	150	38	33 437	35 460	-6,1	7 067	8 094
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	28 633	-4,6	237	29	27 609	28 662	-3,8	5 991	7 308
Moyenne	..	31 932	34 146	-6,9	..	..	32 188	34 193	-6,2	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
71 679	68 719	4,1	1 540,9	1 482,5	3,8	46,52	46,36	0,3 *	Professionnels
67 269	71 148	-5,8	1 537,2	1 487,6	3,2	43,75	47,79	-9,2	Professionnel communic. 2
66 499	69 741	-4,9	1 548,7	1 467,4	5,2	42,94	47,51	-10,6	Professionnel approuvis. 2
47 084	54 207	-15,1	1 538,5	1 423,2	7,5	30,60	38,18	-24,8	Professionnel gest. fin. 2
70 564	73 739	-4,5	1 541,2	1 466,8	4,8	45,79	50,37	-10,0	Analyste proc. adm./inform. 1
76 326	75 273	1,4 *	1 537,7	1 504,3	2,2	49,64	50,02	-0,8 *	Analyste proc. adm./inform. 2
									Ingénieur 2
68 901	71 373	-3,6	1 541,3	1 472,3	4,5	44,69	48,59	-8,7	Moyenne
									Techniciens
49 168	52 023	-5,8	1 533,2	1 462,1	4,6	32,07	35,65	-11,2	Techn. arts appl. graph. 1-2
48 799	50 984	-4,5	1 546,4	1 490,3	3,6	31,56	34,25	-8,5	Techn. documentation 1-2
56 561	50 758	10,3	1 552,0	1 491,3	3,9	36,44	33,99	6,7	Techn. laboratoire 1-2
59 556	62 285	-4,6	1 552,0	1 523,6	1,8	38,38	40,84	-6,4	Techn. laboratoire 3
49 764	53 563	-7,6	1 563,5	1 525,3	2,4	31,81	35,02	-10,1	Technicien génie 1-2
55 960	62 975	-12,5	1 529,6	1 519,8	0,6	36,58	41,38	-13,1	Technicien génie 3
48 136	50 979	-5,9	1 538,3	1 507,4	2,0	31,29	33,85	-8,2	Techn. informatique 1-2
58 610	63 640	-8,6	1 546,7	1 501,8	2,9	37,89	42,37	-11,8	Techn. informatique 3
52 048	52 987	-1,8	1 547,7	1 503,8	2,8	33,62	35,21	-4,7	Moyenne
									Employés de bureau
39 638	43 647	-10,1	1 549,3	1 526,0	1,5	25,58	28,52	-11,5	Magasinier 2
38 934	44 466	-14,2	1 565,0	1 557,0	0,5 *	24,87	28,00	-12,6	Op. duplicateur 1-2
41 612	47 261	-13,6	1 565,9	1 498,7	4,3	26,57	31,57	-18,8	Op. informatique 2
35 404	37 427	-5,7	1 547,9	1 488,3	3,8	22,87	25,15	-10,0	Personnel soutien adm. 1
38 830	42 675	-9,9	1 533,7	1 471,3	4,1	25,32	28,98	-14,5	Personnel soutien adm. 2
37 105	42 655	-15,0	1 543,0	1 467,2	4,9	24,04	29,04	-20,8	Personnel secrétariat 1
40 504	43 554	-7,5	1 527,9	1 447,2	5,3	26,52	30,04	-13,3	Personnel secrétariat 2
33 600	35 971	-7,1	1 534,0	1 489,7	2,9	21,90	24,18	-10,4	Téléphoniste-récept. 2
39 163	42 613	-8,8	1 538,0	1 466,4	4,7	25,47	29,06	-14,1	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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	965	36 861	38 850	-5,4	467	68	37 328	38 918	-4,3	8 516	9 900
Gardien 2	291	29 767	36 521	-22,7	357	113	30 125	36 633	-21,6	6 792	9 393
Journalier/préposé terr. 2	1 408	30 098	34 225	-13,7	281	75	30 379	34 300	-12,9	6 603	8 881
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	31 409	-6,7	396	27	29 845	31 436	-5,3	6 840	8 212
Préposé entretien léger 2	1 086	29 742	30 874	-3,8	396	131	30 139	31 006	-2,9	6 899	8 416
Moyenne	..	30 448	32 924	-8,1	..	..	30 831	32 971	-6,9	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	66	30 876	33 516	-8,6	206	43	31 082	33 560	-8,0	6 573	7 999
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	34 393	2,0	330	202	35 429	34 595	2,4	7 758	8 993
Électricien entretien 2	254	40 076	43 123	-7,6	432	112	40 508	43 235	-6,7	8 999	10 856
Électricien entretien 3	9	42 603	49 538	-16,3	113	309	42 716	49 847	-16,7	8 487	10 905
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	40 997	-2,3	539	0	40 615	40 997	-0,9	9 321	9 984
Menuisier entretien 2	288	38 337	38 946	-1,6	463	118	38 800	39 064	-0,7 *	8 782	9 805
Peintre entretien 2	174	35 546	36 760	-3,4	427	88	35 973	36 849	-2,4	8 126	9 466
Plombier entretien 2	315	40 076	41 742	-4,2	456	84	40 532	41 826	-3,2	9 061	10 733
Moyenne	..	38 235	39 450	-3,2	..	..	38 655	39 544	-2,3	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	37 371	38 992	-4,3	..	..	37 677	39 040	-3,6	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%		nombre	%	\$/heure		%	
45 845	48 818	-6,5	1 703,0	1 630,6	4,3	26,92	29,89	-11,0	Employés de service
36 917	46 026	-24,7	1 689,2	1 699,5	-0,6	21,85	27,06	-23,8	Cuisinier 2
36 982	43 181	-16,8	1 709,4	1 671,7	2,2	21,64	25,87	-19,5	Gardien 2
36 685	39 648	-8,1	1 702,6	1 628,4	4,4	21,55	24,35	-13,0	Journalier/préposé terr. 2
37 038	39 422	-6,4	1 703,3	1 668,1	2,1	21,74	23,63	-8,7	Préposé entretien lourd 2
									Préposé entretien léger 2
37 829	41 262	-9,1	1 703,7	1 637,5	3,9	22,20	25,20	-13,5	Moyenne
									Ouvriers
37 655	41 558	-10,4	1 698,2	1 624,3	4,3	22,17	25,60	-15,5	Conducteur véh. légers 2
43 186	43 589	-0,9	1 703,7	1 657,9	2,7	25,35	26,16	-3,2	Conducteur véh. lourds 2
49 506	54 090	-9,3	1 705,0	1 654,8	2,9	29,04	32,65	-12,4	Électricien entretien 2
51 202	60 752	-18,7	1 672,0	1 663,5	0,5	30,62	36,49	-19,2	Électricien entretien 3
49 936	50 981	-2,1	1 704,4	1 627,9	4,5	29,30	31,33	-6,9	Mécanicien entret. Millwright 2
47 581	48 869	-2,7	1 706,3	1 653,6	3,1	27,89	29,53	-5,9	Menuisier entretien 2
44 099	46 315	-5,0	1 706,9	1 659,3	2,8	25,84	27,89	-7,9	Peintre entretien 2
49 594	52 559	-6,0	1 707,9	1 648,5	3,5	29,04	31,85	-9,7	Plombier entretien 2
47 276	49 518	-4,7	1 704,1	1 648,2	3,3	27,74	30,01	-8,2	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
45 459	48 337	-6,3	1 574,8	1 509,3	4,2	28,98	32,16	-11,0	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 1	149	38 784	45 637	-17,7	42	0	38 826	45 637	-17,5	7 518	12 965
Professionnel communic. 2	566	61 027	60 339	1,1	166	0	61 193	60 339	1,4	10 486	15 644
Professionnel communic. 3	54	67 157	72 387	-7,8	59	0	67 215	72 387	-7,7	11 010	17 803
Professionnel approvis. 2	9	57 350	59 812	-4,3	50	0	57 400	59 812	-4,2	9 869	15 550
Professionnel gest. fin. 1	98	38 085	49 254	-29,3	152	0	38 237	49 254	-28,8	7 571	13 628
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	60 728	-9,2	518	0	56 135	60 728	-8,2	10 364	15 714
Professionnel gest. fin. 3	107	64 235	75 425	-17,4	56	0	64 291	75 425	-17,3	10 671	18 347
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	48 637	-23,6	70	0	39 432	48 637	-23,3	7 652	13 519
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	60 750	-1,3	202	0	60 154	60 750	-1,0	10 409	15 719
Analyste proc. adm./inform. 3	760	68 025	74 087	-8,9	60	0	68 085	74 087	-8,8	11 111	18 107
Ingénieur 1	53	40 291	48 195	-19,6	35	0	40 326	48 195	-19,5	7 733	13 439
Ingénieur 2	814	65 426	70 918	-8,4	69	0	65 495	70 918	-8,3	10 831	17 540
Ingénieur 3	35	70 774	86 055	-21,6	62	0	70 836	86 055	-21,5	11 428	20 250
Professionnel sc. phys. 1	22	37 859	49 884	-31,8	73	0	37 932	49 884	-31,5	7 408	13 839
Professionnel sc. phys. 2	363	64 472	65 422	-1,5	538	0	65 010	65 422	-0,6	11 386	16 555
Professionnel sc. phys. 3	75	68 157	83 225	-22,1	60	0	68 217	83 225	-22,0	11 124	19 743
Moyenne	..	59 290	62 621	-5,6	..	..	59 501	62 621	-5,2	..	..
Techniciens											
Techn. documentation 1-2	808	40 199	44 859	-11,6	311	0	40 510	44 859	-10,7	8 288	12 365
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	45 956	-0,1	826	0	46 737	45 956	1,7	9 824	12 560
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	56 620	-37,5	263	0	41 429	56 620	-36,7	8 335	14 522
Technicien génie 3	193	47 050	65 683	-39,6	54	0	47 104	65 683	-39,4	8 855	16 146
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	49 937	-25,0	198	0	40 135	49 937	-24,4	8 001	13 309
Moyenne	..	42 193	49 901	-18,3	..	..	42 600	49 901	-17,1	..	..
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	34 378	-25,7	103	0	27 450	34 378	-25,2	5 744	10 084
Magasinier 1	306	29 566	32 568	-10,2	269	0	29 834	32 568	-9,2	6 448	9 612
Magasinier 2	942	32 088	35 994	-12,2	358	0	32 446	35 994	-10,9	7 192	10 493
Magasinier 3	45	38 922	43 829	-12,6	271	0	39 193	43 829	-11,8	8 434	12 227
Op. informatique 2	208	33 929	38 965	-14,8	269	0	34 198	38 965	-13,9	7 414	11 238
Op. informatique 3	40	43 839	44 680	-1,9	217	0	44 056	44 680	-1,4	9 053	12 385
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	30 838	-8,1	386	0	28 904	30 838	-6,7	6 500	9 161
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	37 515	-18,1	212	0	31 970	37 515	-17,3	6 860	10 898
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	36 306	-20,9	346	0	30 365	36 306	-19,6	6 740	10 587
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	38 423	-15,4	150	0	33 437	38 423	-14,9	7 067	11 139
Moyenne	..	31 465	36 572	-16,2	..	..	31 715	36 572	-15,3	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
46 344	58 602	-26,4	1 537,6	1 641,4	-6,8	30,14	35,70	-18,4	Professionnels
71 679	75 983	-6,0	1 540,9	1 641,4	-6,5	46,52	46,30	0,5	Professionnel communic. 1
78 225	90 190	-15,3	1 537,2	1 641,4	-6,8	50,89	54,94	-8,0	Professionnel communic. 2
67 269	75 362	-12,0	1 537,2	1 641,4	-6,8	43,75	45,92	-5,0	Professionnel communic. 3
45 808	62 882	-37,3	1 541,0	1 641,4	-6,5	29,72	38,30	-28,9	Professionnel approuv. 2
66 499	76 442	-15,0	1 548,7	1 641,4	-6,0	42,94	46,58	-8,5	Professionnel gest. fin. 1
74 962	93 772	-25,1	1 537,2	1 641,4	-6,8	48,76	57,13	-17,2	Professionnel gest. fin. 2
47 084	62 155	-32,0	1 538,5	1 641,4	-6,7	30,60	37,86	-23,7	Professionnel gest. fin. 3
70 564	76 469	-8,4	1 541,2	1 641,4	-6,5	45,79	46,59	-1,7	Analyste proc. adm./inform. 1
79 195	92 194	-16,4	1 537,2	1 641,4	-6,8	51,52	56,17	-9,0	Analyste proc. adm./inform. 2
48 059	61 634	-28,2	1 537,2	1 641,4	-6,8	31,26	37,55	-20,1	Analyste proc. adm./inform. 3
76 326	88 458	-15,9	1 537,7	1 641,4	-6,7	49,64	53,89	-8,6	Ingénieur 1
82 264	106 305	-29,2	1 537,2	1 641,4	-6,8	53,52	64,76	-21,0	Ingénieur 2
45 340	63 723	-40,5	1 538,4	1 641,4	-6,7	29,47	38,82	-31,7	Ingénieur 3
76 395	81 977	-7,3	1 546,3	1 641,4	-6,2	49,39	49,94	-1,1	Professionnel sc. phys. 1
79 340	102 968	-29,8	1 537,2	1 641,4	-6,8	51,62	62,73	-21,5	Professionnel sc. phys. 2
69 821	78 672	-12,7	1 541,2	1 641,4	-6,5	45,31	47,93	-5,8	Professionnel sc. phys. 3
48 799	57 225	-17,3	1 546,4	1 634,5	-5,7	31,56	35,02	-11,0	Moyenne
56 561	58 516	-3,5	1 552,0	1 634,5	-5,3	36,44	35,81	1,7	Techniciens
49 764	71 142	-43,0	1 563,5	1 634,5	-4,5	31,81	43,53	-36,8	Techn. documentation 1-2
55 960	81 829	-46,2	1 529,6	1 634,5	-6,9	36,58	50,07	-36,9	Techn. laboratoire 1-2
48 136	63 245	-31,4	1 538,3	1 634,5	-6,2	31,29	38,70	-23,7	Technicien génie 1-2
51 268	63 192	-23,3	1 548,1	1 634,5	-5,6	33,11	38,67	-16,8	Technicien génie 3
33 194	44 462	-33,9	1 523,3	1 609,9	-5,7	21,78	27,62	-26,8	Techn. informatique 1-2
36 283	42 180	-16,3	1 589,9	1 717,3	-8,0	22,79	24,55	-7,7	Moyenne
39 638	46 487	-17,3	1 549,3	1 717,3	-10,8	25,58	27,08	-5,9	Employés de bureau
47 627	56 056	-17,7	1 555,2	1 717,3	-10,4	30,61	32,65	-6,7	Op. saisie données 1-2
41 612	50 203	-20,6	1 565,9	1 609,9	-2,8	26,57	31,18	-17,4	Magasinier 1
53 110	57 065	-7,4	1 607,5	1 609,9	-0,2	33,03	35,45	-7,3	Magasinier 2
35 404	39 999	-13,0	1 547,9	1 609,9	-4,0	22,87	24,85	-8,7	Magasinier 3
38 830	48 413	-24,7	1 533,7	1 609,9	-5,0	25,32	30,07	-18,8	Op. informatique 2
37 105	46 893	-26,4	1 543,0	1 609,9	-4,3	24,04	29,13	-21,2	Op. informatique 3
40 504	49 561	-22,4	1 527,9	1 609,9	-5,4	26,52	30,79	-16,1	Personnel soutien adm. 1
38 580	47 225	-22,4	1 537,5	1 616,4	-5,1	25,10	29,23	-16,5	Personnel soutien adm. 2
									Personnel secrétariat 1
									Personnel secrétariat 2
									Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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	315	32 098	39 028	-21,6	422	0	32 520	39 028	-20,0	7 437	11 154
Cuisinier 2	965	36 861	40 276	-9,3	467	0	37 328	40 276	-7,9	8 516	11 426
Journalier/préposé terr. 2	1 408	30 098	31 076	-3,2	281	0	30 379	31 076	-2,3	6 603	9 093
Préposé cuisine/café. 2	2 008	29 323	28 126	4,1	388	0	29 711	28 126	5,3	6 793	8 328
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	28 198	4,2	396	0	29 845	28 198	5,5	6 840	8 347
Moyenne	..	30 573	30 664	-0,3	..	..	30 956	30 664	0,9	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	33 584	4,3	330	0	35 429	33 584	5,2	7 758	9 743
Electricien entretien 2	254	40 076	45 936	-14,6	432	0	40 508	45 936	-13,4	8 999	12 464
Electricien entretien 3	9	42 603	49 205	-15,5	113	0	42 716	49 205	-15,2	8 487	13 064
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	39 549	1,3	155	0	40 231	39 549	1,7	8 269	11 275
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	38 597	3,7	539	0	40 615	38 597	5,0	9 321	11 041
Menuisier entretien 2	288	38 337	41 678	-8,7	463	0	38 800	41 678	-7,4	8 782	11 683
Peintre entretien 2	174	35 546	36 314	-2,2	427	0	35 973	36 314	-0,9	8 126	10 451
Plombier entretien 2	315	40 076	46 030	-14,9	456	0	40 532	46 030	-13,6	9 061	12 482
Moyenne	..	38 681	41 354	-6,9	..	..	39 107	41 354	-5,7	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	38 083	42 325	-11,1	..	..	38 377	42 325	-10,3	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
39 957	50 182	-25,6	1 705,0	1 700,8	0,2	23,43	29,50	-25,9	Employés de service
45 845	51 701	-12,8	1 703,0	1 700,8	0,1	26,92	30,40	-12,9	Cuisinier 1
36 982	40 169	-8,6	1 709,4	1 700,8	0,5	21,64	23,62	-9,1	Cuisinier 2
36 503	36 454	0,1	1 704,0	1 700,8	0,2	21,42	21,44	-0,1	Journalier/préposé terr. 2
36 685	36 546	0,4	1 702,6	1 700,8	0,1	21,55	21,49	0,3	Préposé cuisine/café. 2
									Préposé entretien lourd 2
37 975	39 644	-4,4	1 704,4	1 700,8	0,2	22,28	23,31	-4,6	Moyenne
									Ouvriers
43 186	43 327	-0,3	1 703,7	1 700,8	0,2	25,35	25,47	-0,5	Conducteur véh. lourds 2
49 506	58 400	-18,0	1 705,0	1 700,8	0,2	29,04	34,34	-18,3	Electricien entretien 2
51 202	62 269	-21,6	1 672,0	1 700,8	-1,7	30,62	36,62	-19,6	Electricien entretien 3
48 500	50 824	-4,8	1 680,0	1 700,8	-1,2	28,87	29,88	-3,5	Mécanicien véh. motor. 2
49 936	49 638	0,6	1 704,4	1 700,8	0,2	29,30	29,18	0,4	Mécanicien entret. Millwright 2
47 581	53 361	-12,1	1 706,3	1 700,8	0,3	27,89	31,37	-12,5	Menuisier entretien 2
44 099	46 765	-6,0	1 706,9	1 700,8	0,4	25,84	27,50	-6,4	Peintre entretien 2
49 594	58 511	-18,0	1 707,9	1 700,8	0,4	29,04	34,41	-18,5	Plombier entretien 2
									Moyenne
47 831	52 888	-10,6	1 704,1	1 700,8	0,2	28,07	31,10	-10,8	
									Ensemble des emplois repères
46 209	54 072	-17,0	1 573,4	1 640,6	-4,3	29,50	33,01	-11,9	Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 1	149	38 784	45 341	-16,9	42	9	38 826	45 350	-16,8	7 518	12 689
Professionnel communic. 2	566	61 027	60 948	0,1 *	166	269	61 193	61 217	0,0 *	10 486	13 644
Professionnel approvis. 2	9	57 350	60 676	-5,8	50	48	57 400	60 724	-5,8	9 869	13 886
Professionnel gest. fin. 1	98	38 085	47 802	-25,5	152	44	38 237	47 846	-25,1	7 571	12 622
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	61 052	-9,8	518	246	56 135	61 298	-9,2	10 364	12 910
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	47 891	-21,7	70	3	39 432	47 894	-21,5	7 652	11 918
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	63 118	-5,3	202	151	60 154	63 269	-5,2	10 409	12 839
Analyste proc. adm./inform. 3	760	68 025	75 027	-10,3	60	2	68 085	75 029	-10,2	11 111	17 008
Ingénieur 2	814	65 426	75 492	-15,4	69	127	65 495	75 619	-15,5	10 831	12 268
Professionnel sc. phys. 1	22	37 859	49 884	-31,8	73	0	37 932	49 884	-31,5	7 408	13 839
Professionnel sc. phys. 2	363	64 472	67 122	-4,1	538	59	65 010	67 180	-3,3	11 386	14 263
Moyenne	..	59 290	64 403	-8,6	..	..	59 501	64 538	-8,5	..	..
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	44 675	-9,0	95	596	41 078	45 272	-10,2	8 091	8 068
Techn. arts appl. graph. 3	28	47 036	48 375	-2,8 *	54	871	47 090	49 246	-4,6	8 854	11 068
Techn. documentation 1-2	808	40 199	41 591	-3,5	311	308	40 510	41 899	-3,4	8 288	10 220
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	50 172	-9,3	826	33	46 737	50 205	-7,4	9 824	11 239
Techn. laboratoire 3	432	48 485	51 451	-6,1	865	138	49 350	51 589	-4,5	10 206	11 592
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	57 152	-38,8	263	115	41 429	57 267	-38,2	8 335	11 896
Technicien génie 3	193	47 050	64 079	-36,2	54	47	47 104	64 126	-36,1	8 855	13 235
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	47 531	-19,0	198	130	40 135	47 661	-18,8	8 001	10 596
Techn. informatique 3	381	48 836	53 689	-9,9	322	143	49 158	53 832	-9,5	9 452	11 216
Moyenne	..	42 854	50 062	-16,8	..	..	43 272	50 199	-16,0	..	..
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	33 776	-23,5	103	104	27 450	33 881	-23,4	5 744	8 859
Magasinier 1	306	29 566	42 905	-45,1	269	176	29 834	43 081	-44,4	6 448	9 374
Magasinier 2	942	32 088	46 192	-44,0	358	261	32 446	46 453	-43,2	7 192	10 116
Magasinier 3	45	38 922	51 772	-33,0	271	450	39 193	52 222	-33,2	8 434	10 856
Op. duplicateur 1-2	157	31 638	38 072	-20,3	301	184	31 939	38 256	-19,8	6 995	8 619
Op. informatique 1	38	32 478	38 051	-17,2	129	114	32 607	38 166	-17,0	6 860	8 573
Op. informatique 2	208	33 929	40 031	-18,0	269	125	34 198	40 156	-17,4	7 414	9 209
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	31 092	-9,0	386	272	28 904	31 364	-8,5	6 500	7 466
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	37 938	-19,5	212	135	31 970	38 073	-19,1	6 860	9 449
Personnel soutien adm. 3	2 354	37 017	43 490	-17,5	314	417	37 331	43 906	-17,6	8 140	9 824
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	35 258	-17,5	346	296	30 365	35 554	-17,1	6 740	8 399
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	37 739	-13,4	150	282	33 437	38 022	-13,7	7 067	8 541
Préposé télécomm. 1-2	19	30 380	37 572	-23,7	31	535	30 411	38 107	-25,3	6 246	7 705
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	30 175	-10,2	237	171	27 609	30 346	-9,9	5 991	7 129
Moyenne	..	31 997	37 644	-17,6	..	..	32 251	37 893	-17,5	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
Professionnels									
46 344	58 039	-25,2	1 537,6	1 623,9	-5,6	30,14	35,75	-18,6	Professionnel communic. 1
71 679	74 861	-4,4	1 540,9	1 587,7	-3,0	46,52	47,18	-1,4	Professionnel communic. 2
67 269	74 610	-10,9	1 537,2	1 619,7	-5,4	43,75	46,07	-5,3	Professionnel approuvis. 2
45 808	60 468	-32,0	1 541,0	1 634,6	-6,1	29,72	36,96	-24,4	Professionnel gest. fin. 1
66 499	74 208	-11,6	1 548,7	1 588,2	-2,6	42,94	46,84	-9,1	Professionnel gest. fin. 2
47 084	59 812	-27,0	1 538,5	1 612,1	-4,8	30,60	36,97	-20,8	Analyste proc. adm./inform. 1
70 564	76 108	-7,9	1 541,2	1 582,6	-2,7	45,79	48,14	-5,1	Analyste proc. adm./inform. 2
79 195	92 037	-16,2	1 537,2	1 625,8	-5,8	51,52	56,64	-9,9	Analyste proc. adm./inform. 3
76 326	87 887	-15,1	1 537,7	1 585,8	-3,1 *	49,64	55,43	-11,7	Ingénieur 2
45 340	63 723	-40,5	1 538,4	1 641,4	-6,7	29,47	38,82	-31,7	Professionnel sc. phys. 1
76 395	81 443	-6,6	1 546,3	1 613,2	-4,3	49,39	50,60	-2,4	Professionnel sc. phys. 2
69 821	77 848	-11,5	1 541,2	1 593,1	-3,4	45,31	48,91	-7,9	Moyenne
Techniciens									
49 168	53 340	-8,5	1 533,2	1 528,9	0,3 *	32,07	34,09	-6,3	Techn. arts appl. graph. 1-2
55 944	60 314	-7,8	1 529,6	1 570,4	-2,7	36,58	38,38	-4,9	Techn. arts appl. graph. 3
48 799	52 120	-6,8	1 546,4	1 526,9	1,3	31,56	33,99	-7,7	Techn. documentation 1-2
56 561	61 444	-8,6	1 552,0	1 684,9	-8,6	36,44	36,62	-0,5 *	Techn. laboratoire 1-2
59 556	63 181	-6,1	1 552,0	1 552,8	-0,1 *	38,38	40,86	-6,5	Techn. laboratoire 3
49 764	69 163	-39,0	1 563,5	1 678,0	-7,3	31,81	41,60	-30,8	Technicien génie 1-2
55 960	77 361	-38,2	1 529,6	1 594,1	-4,2	36,58	48,95	-33,8	Technicien génie 3
48 136	58 257	-21,0	1 538,3	1 571,1	-2,1	31,29	37,14	-18,7	Techn. informatique 1-2
58 610	65 048	-11,0	1 546,7	1 492,3	3,5	37,89	43,84	-15,7	Techn. informatique 3
52 048	61 218	-17,6	1 547,7	1 608,0	-3,9	33,62	38,18	-13,5	Moyenne
Employés de bureau									
33 194	42 740	-28,8	1 523,3	1 615,7	-6,1	21,78	26,40	-21,2	Op. saisie données 1-2
36 283	52 455	-44,6	1 589,9	1 777,6	-11,8	22,79	29,70	-30,3	Magasinier 1
39 638	56 569	-42,7	1 549,3	1 686,5	-8,9	25,58	33,63	-31,5	Magasinier 2
47 627	63 078	-32,4	1 555,2	1 766,2	-13,6	30,61	35,72	-16,7	Magasinier 3
38 934	46 875	-20,4	1 565,0	1 550,0	1,0	24,87	30,20	-21,4	Op. duplicateur 1-2
39 467	46 738	-18,4	1 649,4	1 579,0	4,3 *	23,92	30,11	-25,9	Op. informatique 1
41 612	49 365	-18,6	1 565,9	1 559,5	0,4 *	26,57	31,80	-19,7	Op. informatique 2
35 404	38 829	-9,7	1 547,9	1 520,4	1,8 *	22,87	25,67	-12,2	Personnel soutien adm. 1
38 830	47 523	-22,4	1 533,7	1 571,5	-2,5	25,32	30,30	-19,7	Personnel soutien adm. 2
45 471	53 730	-18,2	1 541,1	1 480,2	4,0	29,51	36,54	-23,8	Personnel soutien adm. 3
37 105	43 953	-18,5	1 543,0	1 499,8	2,8	24,04	29,34	-22,0	Personnel secrétariat 1
40 504	46 563	-15,0	1 527,9	1 510,3	1,2 *	26,52	30,89	-16,5	Personnel secrétariat 2
36 657	45 812	-25,0	1 665,2	1 735,3	-4,2	21,99	26,67	-21,3	Préposé télécomm. 1-2
33 600	37 475	-11,5	1 534,0	1 575,9	-2,7	21,90	23,82	-8,8	Téléphoniste-récept. 2
39 235	46 755	-19,2	1 539,9	1 539,8	0,0 *	25,48	30,45	-19,5	Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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	315	32 098	30 228	5,8	422	150	32 520	30 379	6,6	7 437	5 371
Cuisinier 2	965	36 861	34 231	7,1	467	171	37 328	34 402	7,8	8 516	6 196
Gardien 2	291	29 767	27 401	8,0	357	254	30 125	27 655	8,2	6 792	4 353
Journalier/préposé terr. 2	1 408	30 098	40 549	-34,7	281	427	30 379	40 976	-34,9	6 603	8 882
Préposé cuisine/café. 2	2 008	29 323	23 040	21,4	388	86	29 711	23 126	22,2	6 793	4 188
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	34 817	-18,2	396	238	29 845	35 055	-17,5	6 840	7 675
Préposé entretien léger 2	1 086	29 742	25 989	12,6	396	161	30 139	26 150	13,2	6 899	4 752
Moyenne	..	30 448	31 583	-3,7	..	..	30 831	31 798	-3,1 *	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	66	30 876	41 200	-33,4	206	369	31 082	41 569	-33,7	6 573	10 531
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	46 529	-32,6	330	206	35 429	46 736	-31,9	7 758	10 274
Electricien entretien 2	254	40 076	56 131	-40,1	432	192	40 508	56 322	-39,0	8 999	12 894
Electricien entretien 3	9	42 603	56 480	-32,6	113	340	42 716	56 820	-33,0	8 487	11 301
Mécanicien véh. motor. 1	70	38 199	48 247	-26,3	139	182	38 338	48 429	-26,3	7 894	11 153
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	51 609	-28,8	155	429	40 231	52 038	-29,3	8 269	11 643
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	56 580	-41,2	539	27	40 615	56 606	-39,4	9 321	12 249
Menuisier entretien 2	288	38 337	49 970	-30,3	463	305	38 800	50 275	-29,6	8 782	12 039
Peintre entretien 2	174	35 546	49 358	-38,9	427	377	35 973	49 735	-38,3	8 126	11 653
Plombier entretien 2	315	40 076	57 565	-43,6	456	114	40 532	57 679	-42,3	9 061	13 704
Moyenne	..	38 341	52 472	-36,9	..	..	38 746	52 693	-36,0	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	37 901	43 166	-13,9	..	..	38 201	43 372	-13,5	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
39 957	35 749	10,5	1 705,0	1 788,1	-4,9	23,43	20,14	14,0	Employés de service
45 845	40 598	11,4	1 703,0	1 766,8	-3,7	26,92	23,16	14,0	Cuisinier 1
36 917	32 008	13,3	1 689,2	1 840,8	-9,0	21,85	17,53	19,8	Cuisinier 2
36 982	49 858	-34,8	1 709,4	1 723,8	-0,8 *	21,64	29,02	-34,1	Gardien 2
36 503	27 315	25,2	1 704,0	1 756,4	-3,1	21,42	15,60	27,2	Journalier/préposé terr. 2
36 685	42 730	-16,5	1 702,6	1 703,3	0,0 *	21,55	25,19	-16,9	Préposé cuisine/café. 2
37 038	30 902	16,6	1 703,3	1 744,0	-2,4	21,74	17,77	18,3	Préposé entretien lourd 2
37 829	38 195	-1,0 *	1 703,7	1 737,2	-2,0	22,20	22,14	0,3 *	Préposé entretien léger 2
37 655	52 101	-38,4	1 698,2	1 701,6	-0,2 *	22,17	30,74	-38,7	Moyenne
43 186	57 009	-32,0	1 703,7	1 797,8	-5,5	25,35	32,23	-27,1	Ouvriers
49 506	69 216	-39,8	1 705,0	1 703,9	0,1 *	29,04	40,81	-40,5	Conducteur véh. légers 2
51 202	68 121	-33,0	1 672,0	1 733,1	-3,7	30,62	39,33	-28,4	Conducteur véh. lourds 2
46 232	59 582	-28,9	1 676,9	1 720,3	-2,6	27,57	34,64	-25,6	Électricien entretien 2
48 500	63 681	-31,3	1 680,0	1 715,0	-2,1	28,87	37,18	-28,8	Électricien entretien 3
49 936	68 856	-37,9	1 704,4	1 741,6	-2,2	29,30	39,92	-36,2	Mécanicien véh. motor. 1
47 581	62 314	-31,0	1 706,3	1 715,9	-0,6 *	27,89	36,38	-30,4	Mécanicien véh. motor. 2
44 099	61 388	-39,2	1 706,9	1 691,2	0,9	25,84	36,30	-40,5	Mécanicien entret. Millwright 2
49 594	71 383	-43,9	1 707,9	1 702,9	0,3 *	29,04	42,15	-45,1	Menuisier entretien 2
47 346	64 872	-37,0	1 702,7	1 719,5	-1,0 *	27,81	37,95	-36,5	Peintre entretien 2
46 040	52 934	-15,0	1 575,6	1 599,4	-1,5	29,35	33,31	-13,5	Plombier entretien 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 1	149	38 784	43 727	-12,7	42	91	38 826	43 818	-12,9	7 518	9 124
Professionnel communic. 2	566	61 027	59 685	2,2	166	95	61 193	59 781	2,3	10 486	12 004
Professionnel communic. 3	54	67 157	76 177	-13,4	59	82	67 215	76 258	-13,5	11 010	11 926
Professionnel approuv. 2	9	57 350	58 584	-2,2 *	50	24	57 400	58 608	-2,1 *	9 869	11 752
Professionnel gest. fin. 1	98	38 085	41 113	-8,0	152	8	38 237	41 121	-7,5	7 571	7 746
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	59 777	-7,5	518	41	56 135	59 818	-6,6	10 364	11 314
Professionnel gest. fin. 3	107	64 235	77 846	-21,2	56	60	64 291	77 906	-21,2	10 671	15 434
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	47 500	-20,7	70	32	39 432	47 532	-20,5	7 652	9 677
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	63 655	-6,2	202	23	60 154	63 679	-5,9	10 409	12 058
Analyste proc. adm./inform. 3	760	68 025	79 758	-17,2	60	34	68 085	79 792	-17,2	11 111	13 594
Ingénieur 1	53	40 291	50 139	-24,4	35	13	40 326	50 152	-24,4	7 733	8 719
Ingénieur 2	814	65 426	69 895	-6,8	69	30	65 495	69 925	-6,8	10 831	12 405
Ingénieur 3	35	70 774	89 710	-26,8	62	33	70 836	89 744	-26,7	11 428	12 513
Professionnel sc. phys. 2	363	64 472	62 330	3,3 *	538	0	65 010	62 330	4,1 *	11 386	15 380
Professionnel sc. phys. 3	75	68 157	85 228	-25,0	60	11	68 217	85 239	-25,0	11 124	18 298
Moyenne	..	59 290	63 935	-7,8	..	..	59 501	63 968	-7,5	..	..
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	36 920	9,9	95	56	41 078	36 976	10,0	8 091	7 621
Techn. arts appl. graph. 3	28	47 036	58 092	-23,5	54	28	47 090	58 121	-23,4	8 854	10 094
Techn. documentation 1-2	808	40 199	35 935	10,6	311	180	40 510	36 115	10,9	8 288	7 378
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	38 892	15,3	826	55	46 737	38 948	16,7	9 824	8 387
Techn. laboratoire 3	432	48 485	50 738	-4,6 *	865	0	49 350	50 738	-2,8 *	10 206	10 399
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	49 127	-19,3	263	56	41 429	49 184	-18,7	8 335	8 932
Technicien génie 3	193	47 050	64 146	-36,3	54	0	47 104	64 146	-36,2	8 855	9 926
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	43 241	-8,3	198	32	40 135	43 273	-7,8	8 001	8 446
Techn. informatique 3	381	48 836	58 736	-20,3	322	42	49 158	58 777	-19,6	9 452	10 342
Moyenne	..	42 854	43 926	-2,5 *	..	..	43 272	43 982	-1,6 *	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
46 344	52 941	-14,2	1 537,6	1 562,2	-1,6	30,14	34,15	-13,3	Professionnels
71 679	71 785	-0,1 *	1 540,9	1 641,5	-6,5	46,52	43,94	5,5	Professionnel communic. 1
78 225	88 184	-12,7	1 537,2	1 577,4	-2,6	50,89	55,86	-9,8	Professionnel communic. 2
67 269	70 360	-4,6	1 537,2	1 701,5	-10,7	43,75	41,49	5,2	Professionnel communic. 3
45 808	48 868	-6,7	1 541,0	1 726,0	-12,0	29,72	28,55	3,9 *	Professionnel approvis. 2
66 499	71 132	-7,0	1 548,7	1 689,2	-9,1	42,94	42,39	1,3 *	Professionnel gest. fin. 1
74 962	93 340	-24,5	1 537,2	1 689,3	-9,9	48,76	55,42	-13,7	Professionnel gest. fin. 2
47 084	57 210	-21,5	1 538,5	1 715,6	-11,5	30,60	33,39	-9,1	Professionnel gest. fin. 3
70 564	75 737	-7,3	1 541,2	1 697,2	-10,1	45,79	44,80	2,2	Analyste proc. adm./inform. 1
79 195	93 386	-17,9	1 537,2	1 727,7	-12,4	51,52	54,14	-5,1	Analyste proc. adm./inform. 2
48 059	58 871	-22,5	1 537,2	1 750,0	-13,8	31,26	33,64	-7,6	Analyste proc. adm./inform. 3
76 326	82 330	-7,9	1 537,7	1 732,5	-12,7	49,64	47,71	3,9 *	Ingénieur 1
82 264	102 257	-24,3	1 537,2	1 716,2	-11,6	53,52	59,73	-11,6	Ingénieur 2
76 395	77 710	-1,7 *	1 546,3	1 694,9	-9,6	49,39	45,90	7,1	Ingénieur 3
79 340	103 538	-30,5	1 537,2	1 703,1	-10,8	51,62	60,84	-17,9	Professionnel sc. phys. 2
69 821	76 112	-9,0	1 541,2	1 697,0	-10,1	45,31	45,00	0,7 *	Professionnel sc. phys. 3
									Moyenne
49 168	44 596	9,3	1 533,2	1 634,7	-6,6	32,07	27,59	14,0	Techniciens
55 944	68 214	-21,9	1 529,6	1 657,2	-8,3	36,58	41,22	-12,7	Techn. arts appl. graph. 1-2
48 799	43 492	10,9	1 546,4	1 588,4	-2,7	31,56	27,69	12,3	Techn. arts appl. graph. 3
56 561	47 335	16,3	1 552,0	1 734,1	-11,7	36,44	27,42	24,8	Techn. documentation 1-2
59 556	61 137	-2,7 *	1 552,0	1 754,7	-13,1	38,38	34,79	9,4	Techn. laboratoire 1-2
49 764	58 116	-16,8	1 563,5	1 756,8	-12,4	31,81	33,20	-4,4 *	Techn. laboratoire 3
55 960	74 072	-32,4	1 529,6	1 696,7	-10,9	36,58	44,01	-20,3	Technicien génie 1-2
48 136	51 719	-7,4	1 538,3	1 711,6	-11,3	31,29	30,42	2,8	Technicien génie 3
58 610	69 119	-17,9	1 546,7	1 704,9	-10,2	37,89	40,91	-8,0	Techn. informatique 1-2
52 048	52 605	-1,1 *	1 547,7	1 711,3	-10,6	33,62	30,89	8,1	Techn. informatique 3
									Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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 bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	27 267	0,3 *	103	13	27 450	27 280	0,6 *	5 744	6 331
Op. saisie données 3	3	31 522	35 533	-12,7	32	0	31 554	35 533	-12,6	6 486	6 987
Magasinier 1	306	29 566	27 378	7,4	269	87	29 834	27 465	7,9	6 448	5 295
Magasinier 2	942	32 088	46 358	-44,5	358	0	32 446	46 358	-42,9	7 192	11 049
Magasinier 3	45	38 922	39 191	-0,7 *	271	21	39 193	39 212	0,0 *	8 434	7 672
Op. duplicateur 1-2	157	31 638	33 191	-4,9 *	301	50	31 939	33 241	-4,1 *	6 995	7 078
Op. informatique 1	38	32 478	31 374	3,4 *	129	66	32 607	31 440	3,6 *	6 860	6 896
Op. informatique 2	208	33 929	36 520	-7,6	269	86	34 198	36 606	-7,0	7 414	8 075
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	27 966	1,9 *	386	33	28 904	27 999	3,1	6 500	6 213
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	34 563	-8,8	212	58	31 970	34 621	-8,3	6 860	7 519
Personnel soutien adm. 3	2 354	37 017	44 363	-19,8	314	3	37 331	44 366	-18,8	8 140	8 412
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	33 330	-11,0	346	58	30 365	33 388	-10,0	6 740	7 756
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	40 340	-21,2	150	64	33 437	40 404	-20,8	7 067	8 412
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	28 848	-5,4	237	73	27 609	28 921	-4,8	5 991	6 443
Moyenne	..	31 947	36 255	-13,5	..	..	32 203	36 304	-12,7	..	..
Employés de service											
Cuisinier 2	965	36 861	36 529	0,9 *	467	408	37 328	36 937	1,0 *	8 516	7 239
Gardien 2	291	29 767	32 024	-7,6 *	357	4	30 125	32 028	-6,3 *	6 792	5 670
Journalier/préposé terr. 2	1 408	30 098	23 210	22,9	281	78	30 379	23 288	23,3	6 603	4 506
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	25 437	13,6	396	133	29 845	25 570	14,3	6 840	6 539
Préposé entretien léger 2	1 086	29 742	18 796	36,8	396	5	30 139	18 801	37,6	6 899	4 286
Moyenne	..	30 448	25 962	14,7	..	..	30 831	26 141	15,2	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	48 627	-38,5	330	11	35 429	48 638	-37,3	7 758	10 394
Électricien entretien 2	254	40 076	50 361	-25,7	432	300	40 508	50 662	-25,1	8 999	11 961
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	50 315	-25,5	539	33	40 615	50 348	-24,0	9 321	10 819
Menuisier entretien 2	288	38 337	56 499	-47,4	463	664	38 800	57 163	-47,3	8 782	12 452
Peintre entretien 2	174	35 546	35 110	1,2 *	427	157	35 973	35 266	2,0 *	8 126	9 247
Plombier entretien 2	315	40 076	44 552	-11,2	456	203	40 532	44 755	-10,4	9 061	11 173
Moyenne	..	38 341	47 000	-22,6	..	..	38 746	47 228	-21,9	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	37 907	40 343	-6,4	..	..	38 208	40 419	-5,8	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
33 194	33 610	-1,3 *	1 523,3	1 627,4	-6,8	21,78	20,66	5,1 *	Employés de bureau
38 040	42 521	-11,8	1 516,9	1 714,1	-13,0	25,08	24,96	0,5 *	Op. saisie données 1-2
36 283	32 760	9,7	1 589,9	1 749,7	-10,0	22,79	18,82	17,4	Op. saisie données 3
39 638	57 407	-44,8	1 549,3	1 772,1	-14,4	25,58	32,32	-26,3	Magasinier 1
47 627	46 884	1,6 *	1 555,2	1 844,3	-18,6	30,61	25,31	17,3	Magasinier 2
38 934	40 319	-3,6 *	1 565,0	1 758,2	-12,3	24,87	23,26	6,5 *	Magasinier 3
39 467	38 336	2,9 *	1 649,4	1 687,6	-2,3 *	23,92	22,76	4,8 *	Op. duplicateur 1-2
41 612	44 681	-7,4	1 565,9	1 676,8	-7,1	26,57	26,67	-0,4 *	Op. informatique 1
35 404	34 212	3,4	1 547,9	1 669,2	-7,8	22,87	20,57	10,1	Op. informatique 2
38 830	42 140	-8,5	1 533,7	1 688,9	-10,1	25,32	25,08	0,9 *	Personnel soutien adm. 1
45 471	52 779	-16,1	1 541,1	1 669,6	-8,3	29,51	31,59	-7,0	Personnel soutien adm. 2
37 105	41 144	-10,9	1 543,0	1 646,8	-6,7	24,04	25,11	-4,5 *	Personnel soutien adm. 3
40 504	48 815	-20,5	1 527,9	1 666,0	-9,0	26,52	29,56	-11,5	Personnel secrétariat 1
33 600	35 364	-5,3	1 534,0	1 661,6	-8,3	21,90	21,51	1,8 *	Personnel secrétariat 2
39 181	44 109	-12,6	1 538,1	1 676,7	-9,0	25,48	26,43	-3,7	Téléphoniste-récept. 2
45 845	44 176	3,6	1 703,0	1 882,7	-10,5	26,92	23,49	12,7	Moyenne
36 917	37 697	-2,1 *	1 689,2	1 680,1	0,5 *	21,85	22,23	-1,7 *	Employés de service
36 982	27 794	24,8	1 709,4	1 824,5	-6,7	21,64	15,50	28,4	Cuisinier 2
36 685	32 110	12,5	1 702,6	1 692,3	0,6 *	21,55	18,98	11,9	Gardien 2
37 038	23 087	37,7	1 703,3	1 687,8	0,9	21,74	13,69	37,0	Journalier/préposé terr. 2
37 829	32 003	15,4	1 703,7	1 695,8	0,5 *	22,20	19,01	14,4	Préposé entretien lourd 2
43 186	59 032	-36,7	1 703,7	1 769,9	-3,9	25,35	33,55	-32,3	Préposé entretien léger 2
49 506	62 623	-26,5	1 705,0	1 684,6	1,2	29,04	37,12	-27,8	Moyenne
49 936	61 167	-22,5 *	1 704,4	1 764,5	-3,5	29,30	34,68	-18,4 *	Ouvriers
47 581	69 615	-46,3	1 706,3	1 745,6	-2,3	27,89	39,89	-43,0	Conducteur véh. lourds 2
44 099	44 514	-0,9 *	1 706,9	1 664,1	2,5	25,84	26,69	-3,3	Électricien entretien 2
49 594	55 927	-12,8	1 707,9	1 663,7	2,6	29,04	33,62	-15,8	Mécanicien entret. Millwright 2
47 346	57 856	-22,2	1 702,7	1 734,6	-1,9	27,81	33,45	-20,3	Menuisier entretien 2
46 048	48 784	-5,9	1 574,9	1 690,4	-7,3	29,37	28,97	1,4 *	Peintre entretien 2
									Plombier entretien 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-10

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel approuv. 2	9	57 350	60 320	-5,2 *	50	586	57 400	60 907	-6,1 *	9 869	12 103
Professionnel gest. fin. 1	98	38 085	43 764	-14,9	152	197	38 237	43 961	-15,0	7 571	8 494
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	58 391	-5,0 *	518	91	56 135	58 482	-4,2 *	10 364	10 553
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	60 138	-0,3 *	202	141	60 154	60 278	-0,2 *	10 409	10 699
Moyenne	..	58 191	60 437	-3,9 *	..	..	58 067	61 321	-5,6 *	..	..
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	45 626	-11,3	95	790	41 078	46 416	-13,0	8 091	6 815
Techn. documentation 1-2	808	40 199	43 022	-7,0	311	802	40 510	43 824	-8,2	8 288	7 063
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	51 500	-12,2	826	0	46 737	51 500	-10,2	9 824	11 310
Techn. laboratoire 3	432	48 485	48 899	-0,9 *	..	..	..	..	..	..	..
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	56 816	-38,0	263	123	41 429	56 939	-37,4	8 335	12 891
Technicien génie 3	193	47 050	56 720	-20,6	54	266	47 104	56 986	-21,0	8 855	10 196
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	47 338	-18,5	198	43	40 135	47 381	-18,1	8 001	10 766
Moyenne	..	42 854	50 477	-17,8	..	..	42 549	50 192	-18,0	..	..
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	34 647	-26,7	103	49	27 450	34 696	-26,4	5 744	9 282
Magasinier 1	306	29 566	43 483	-47,1	269	115	29 834	43 598	-46,1	6 448	9 441
Magasinier 2	942	32 088	50 820	-58,4	358	355	32 446	51 176	-57,7	7 192	10 648
Op. duplicateur 1-2	157	31 638	41 489	-31,1	301	163	31 939	41 652	-30,4	6 995	9 245
Op. informatique 2	208	33 929	40 389	-19,0	269	36	34 198	40 424	-18,2	7 414	8 695
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	33 690	-18,1	386	76	28 904	33 765	-16,8	6 500	7 466
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	40 565	-27,7	212	160	31 970	40 725	-27,4	6 860	8 649
Personnel soutien adm. 3	2 354	37 017	46 499	-25,6	314	64	37 331	46 563	-24,7	8 140	9 697
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	38 098	-26,9	346	188	30 365	38 285	-26,1	6 740	8 054
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	39 093	-17,4	150	387	33 437	39 480	-18,1	7 067	8 338
Préposé télécomm. 1-2	19	30 380	33 253	-9,5	31	298	30 411	33 551	-10,3	6 246	5 095
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	29 996	-9,6	237	56	27 609	30 052	-8,8	5 991	7 067
Moyenne	..	31 966	39 976	-25,1	..	..	32 202	40 148	-24,7	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
									Professionnels
67 269	73 010	-8,5	1 537,2	1 664,4	-8,3	43,75	43,96	-0,5 *	Professionnel approuvis. 2
45 808	52 456	-14,5	1 541,0	1 689,5	-9,6	29,72	30,95	-4,1 *	Professionnel gest. fin. 1
66 499	69 036	-3,8 *	1 548,7	1 629,3	-5,2	42,94	42,60	0,8 *	Professionnel gest. fin. 2
70 564	70 977	-0,6 *	1 541,2	1 620,4	-5,1	45,79	43,82	4,3	Analyste proc. adm./inform. 2
68 230	72 179	-5,8 *	1 541,5	1 626,8	-5,5	44,26	44,34	-0,2 *	Moyenne
									Techniciens
49 168	53 231	-8,3	1 533,2	1 534,8	-0,1 *	32,07	33,65	-4,9	Techn. arts appl. graph. 1-2
48 799	50 887	-4,3	1 546,4	1 465,4	5,2	31,56	34,28	-8,6	Techn. documentation 1-2
56 561	62 810	-11,0	1 552,0	1 735,8	-11,8	36,44	36,43	0,0 *	Techn. laboratoire 1-2
..	..	..	..	..	..	..	..	..	Techn. laboratoire 3
49 764	69 830	-40,3	1 563,5	1 756,3	-12,3	31,81	39,94	-25,6	Technicien génie 1-2
55 960	67 182	-20,1	1 529,6	1 711,5	-11,9	36,58	40,02	-9,4 *	Technicien génie 3
48 136	58 147	-20,8	1 538,3	1 601,9	-4,1	31,29	36,46	-16,5	Techn. informatique 1-2
51 198	60 933	-19,0	1 547,6	1 654,3	-6,9	33,08	36,86	-11,4	Moyenne
									Employés de bureau
33 194	43 979	-32,5	1 523,3	1 657,9	-8,8	21,78	26,51	-21,7	Op. saisie données 1-2
36 283	53 039	-46,2	1 589,9	1 799,5	-13,2	22,79	29,71	-30,4	Magasinier 1
39 638	61 824	-56,0	1 549,3	1 764,4	-13,9	25,58	35,25	-37,8	Magasinier 2
38 934	50 897	-30,7	1 565,0	1 543,6	1,4	24,87	33,01	-32,7	Op. duplicateur 1-2
41 612	49 120	-18,0	1 565,9	1 549,4	1,1 *	26,57	31,84	-19,8	Op. informatique 2
35 404	41 231	-16,5	1 547,9	1 597,8	-3,2	22,87	26,00	-13,7	Personnel soutien adm. 1
38 830	49 373	-27,2	1 533,7	1 609,0	-4,9	25,32	30,86	-21,9	Personnel soutien adm. 2
45 471	56 260	-23,7	1 541,1	1 525,5	1,0 *	29,51	37,26	-26,3	Personnel soutien adm. 3
37 105	46 339	-24,9	1 543,0	1 567,2	-1,6 *	24,04	29,69	-23,5	Personnel secrétariat 1
40 504	47 817	-18,1	1 527,9	1 596,1	-4,5	26,52	30,04	-13,3	Personnel secrétariat 2
36 657	38 646	-5,4	1 665,2	1 845,2	-10,8	21,99	20,95	4,7	Préposé télécomm. 1-2
33 600	37 119	-10,5	1 534,0	1 626,6	-6,0	21,90	22,78	-4,0 *	Téléphoniste-récept. 2
39 179	48 674	-24,2	1 538,2	1 598,0	-3,9	25,48	30,63	-20,2	Moyenne

Annexe C-10

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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	315	32 098	29 618	7,7	422	169	32 520	29 787	8,4	7 437	4 896
Cuisinier 2	965	36 861	33 570	8,9	467	192	37 328	33 762	9,6	8 516	5 659
Gardien 2	291	29 767	27 027	9,2	357	262	30 125	27 289	9,4	6 792	4 112
Journalier/préposé terr. 2	1 408	30 098	41 175	-36,8	281	606	30 379	41 781	-37,5	6 603	8 195
Préposé cuisine/café. 2	2 008	29 323	22 310	23,9	388	102	29 711	22 412	24,6	6 793	3 601
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	33 885	-15,1	396	76	29 845	33 961	-13,8	6 840	6 900
Préposé entretien léger 2	1 086	29 742	25 739	13,5	396	146	30 139	25 885	14,1	6 899	4 626
Moyenne	..	30 448	31 078	-2,1 *	..	..	30 831	31 271	-1,4 *	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	66	30 876	44 723	-44,8	206	172	31 082	44 896	-44,4	6 573	9 708
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	47 851	-36,3	330	25	35 429	47 876	-35,1	7 758	9 429
Électricien entretien 2	254	40 076	58 550	-46,1	432	55	40 508	58 605	-44,7	8 999	13 661
Électricien entretien 3	9	42 603	61 614	-44,6	113	549	42 716	62 163	-45,5	8 487	12 810
Mécanicien véh. motor. 1	70	38 199	51 550	-35,0	139	0	38 338	51 550	-34,5	7 894	11 821
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	56 418	-40,8	155	25	40 231	56 443	-40,3	8 269	13 287
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	56 946	-42,1	539	6	40 615	56 952	-40,2	9 321	12 497
Menuisier entretien 2	288	38 337	53 814	-40,4	463	104	38 800	53 918	-39,0	8 782	12 254
Peintre entretien 2	174	35 546	54 040	-52,0	427	142	35 973	54 182	-50,6	8 126	11 586
Plombier entretien 2	315	40 076	59 425	-48,3	456	29	40 532	59 453	-46,7	9 061	13 957
Moyenne	..	38 341	55 171	-43,9	..	..	38 746	55 234	-42,6	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	37 316	43 387	-16,3	..	..	37 211	43 346	-16,5	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
39 957	34 683	13,2	1 705,0	1 821,2	-6,8	23,43	19,08	18,6	Employés de service
45 845	39 421	14,0	1 703,0	1 807,5	-6,1	26,92	21,87	18,8	Cuisinier 1
36 917	31 401	14,9	1 689,2	1 848,7	-9,4	21,85	17,07	21,9	Cuisinier 2
36 982	49 976	-35,1	1 709,4	1 814,1	-6,1	21,64	27,52	-27,2	Gardien 2
36 503	26 013	28,7	1 704,0	1 778,5	-4,4	21,42	14,60	31,8	Journalier/préposé terr. 2
36 685	40 861	-11,4	1 702,6	1 738,4	-2,1	21,55	23,51	-9,1 *	Préposé cuisine/café. 2
37 038	30 511	17,6	1 703,3	1 751,7	-2,8	21,74	17,45	19,7	Préposé entretien lourd 2
37 829	37 079	2,0 *	1 703,7	1 774,4	-4,1	22,20	20,90	5,9	Préposé entretien léger 2
37 655	54 604	-45,0	1 698,2	1 792,7	-5,6	22,17	30,60	-38,0	Moyenne
43 186	57 305	-32,7	1 703,7	1 866,4	-9,6	25,35	31,14	-22,8	Ouvriers
49 506	72 266	-46,0	1 705,0	1 712,7	-0,5 *	29,04	42,49	-46,3	Conducteur véh. légers 2
51 202	74 973	-46,4	1 672,0	1 790,8	-7,1	30,62	41,86	-36,7	Conducteur véh. lourds 2
46 232	63 372	-37,1	1 676,9	1 789,5	-6,7	27,57	35,41	-28,4	Électricien entretien 2
48 500	69 730	-43,8	1 680,0	1 779,2	-5,9	28,87	39,21	-35,8	Électricien entretien 3
49 936	69 449	-39,1	1 704,4	1 750,1	-2,7	29,30	40,09	-36,8	Mécanicien véh. motor. 1
47 581	66 172	-39,1	1 706,3	1 761,3	-3,2	27,89	37,72	-35,2	Mécanicien véh. motor. 2
44 099	65 768	-49,1	1 706,9	1 754,6	-2,8	25,84	37,59	-45,5	Mécanicien entret. Millwright 2
49 594	73 410	-48,0	1 707,9	1 713,8	-0,3 *	29,04	43,16	-48,6	Menuisier entretien 2
47 346	67 657	-42,9	1 702,7	1 756,5	-3,2	27,81	38,86	-39,7	Peintre entretien 2
44 924	52 130	-16,0	1 576,4	1 648,2	-4,6	28,62	31,87	-11,3	Plombier entretien 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-11

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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											
Professionnel communic. 1	149	38 784	45 807	-18,1	42	128	38 826	45 935	-18,3	7 518	8 869
Professionnel communic. 2	566	61 027	59 819	2,0	166	53	61 193	59 872	2,2	10 486	12 304
Professionnel communic. 3	54	67 157	77 126	-14,8	59	0	67 215	77 126	-14,7	11 010	12 837
Professionnel approuvis. 2	9	57 350	58 489	-2,0 *	50	14	57 400	58 502	-1,9 *	9 869	11 747
Professionnel gest. fin. 1	98	38 085	41 053	-7,8	152	7	38 237	41 060	-7,4	7 571	7 670
Professionnel gest. fin. 2	1 016	55 617	59 794	-7,5	518	26	56 135	59 821	-6,6	10 364	11 300
Professionnel gest. fin. 3	107	64 235	78 211	-21,8	56	5	64 291	78 216	-21,7	10 671	15 397
Analyste proc. adm./inform. 1	427	39 362	47 531	-20,8	70	33	39 432	47 564	-20,6	7 652	9 597
Analyste proc. adm./inform. 2	3 553	59 952	63 741	-6,3	202	20	60 154	63 761	-6,0	10 409	11 954
Analyste proc. adm./inform. 3	760	68 025	79 776	-17,3	60	12	68 085	79 789	-17,2	11 111	13 513
Ingénieur 1	53	40 291	50 139	-24,4	35	13	40 326	50 152	-24,4	7 733	8 719
Ingénieur 2	814	65 426	69 930	-6,9	69	23	65 495	69 953	-6,8	10 831	12 392
Ingénieur 3	35	70 774	89 807	-26,9	62	0	70 836	89 807	-26,8	11 428	12 288
Professionnel sc. phys. 2	363	64 472	62 277	3,4 *	538	0	65 010	62 277	4,2 *	11 386	15 350
Moyenne	..	59 290	64 037	-8,0	..	..	59 501	64 061	-7,7	..	..
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	231	40 982	36 847	10,1	95	43	41 078	36 890	10,2	8 091	7 586
Techn. documentation 1-2	808	40 199	33 512	16,6	311	95	40 510	33 607	17,0	8 288	6 441
Techn. laboratoire 1-2	1 977	45 911	38 876	15,3	826	55	46 737	38 931	16,7	9 824	8 377
Techn. laboratoire 3	432	48 485	50 738	-4,6 *	865	0	49 350	50 738	-2,8 *	10 206	10 399
Technicien génie 1-2	1 301	41 165	49 132	-19,4	263	55	41 429	49 187	-18,7	8 335	8 931
Technicien génie 3	193	47 050	64 206	-36,5	54	0	47 104	64 206	-36,3	8 855	9 545
Techn. informatique 1-2	2 368	39 937	43 246	-8,3	198	28	40 135	43 274	-7,8	8 001	8 415
Techn. informatique 3	381	48 836	59 480	-21,8	322	33	49 158	59 512	-21,1	9 452	9 699
Moyenne	..	42 854	43 707	-2,0 *	..	..	43 272	43 752	-1,1 *	..	..
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	86	27 347	27 267	0,3 *	103	13	27 450	27 280	0,6 *	5 744	6 331
Op. saisie données 3	3	31 522	35 533	-12,7	32	0	31 554	35 533	-12,6	6 486	6 987
Magasinier 1	306	29 566	27 406	7,3	269	85	29 834	27 490	7,9	6 448	5 294
Magasinier 2	942	32 088	46 358	-44,5	358	0	32 446	46 358	-42,9	7 192	11 049
Magasinier 3	45	38 922	39 191	-0,7 *	271	21	39 193	39 212	0,0 *	8 434	7 672
Op. duplicateur 1-2	157	31 638	33 191	-4,9 *	301	50	31 939	33 241	-4,1 *	6 995	7 078
Op. informatique 1	38	32 478	31 374	3,4 *	129	66	32 607	31 440	3,6 *	6 860	6 896
Op. informatique 2	208	33 929	36 494	-7,6	269	80	34 198	36 574	-6,9	7 414	8 073
Personnel soutien adm. 1	2 775	28 518	27 965	1,9 *	386	33	28 904	27 998	3,1	6 500	6 207
Personnel soutien adm. 2	7 356	31 757	34 524	-8,7	212	52	31 970	34 577	-8,2	6 860	7 493
Personnel soutien adm. 3	2 354	37 017	44 556	-20,4	314	4	37 331	44 560	-19,4	8 140	8 561
Personnel secrétariat 1	3 882	30 019	33 314	-11,0	346	56	30 365	33 370	-9,9	6 740	7 739
Personnel secrétariat 2	5 850	33 287	40 221	-20,8	150	55	33 437	40 277	-20,5	7 067	8 433
Téléphoniste-récept. 2	234	27 372	28 821	-5,3	237	70	27 609	28 891	-4,6	5 991	6 443
Moyenne	..	31 947	36 230	-13,4	..	..	32 203	36 276	-12,6	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
Professionnels									
46 344	54 804	-18,3	1 537,6	1 675,0	-8,9	30,14	32,84	-9,0	Professionnel communic. 1
71 679	72 176	-0,7 *	1 540,9	1 679,0	-9,0	46,52	43,09	7,4	Professionnel communic. 2
78 225	89 963	-15,0	1 537,2	1 630,7	-6,1	50,89	54,97	-8,0	Professionnel communic. 3
67 269	70 249	-4,4	1 537,2	1 705,3	-10,9	43,75	41,31	5,6	Professionnel approuvis. 2
45 808	48 730	-6,4	1 541,0	1 736,5	-12,7	29,72	28,26	4,9 *	Professionnel gest. fin. 1
66 499	71 121	-7,0	1 548,7	1 696,5	-9,5	42,94	42,18	1,8 *	Professionnel gest. fin. 2
74 962	93 613	-24,9	1 537,2	1 701,8	-10,7	48,76	55,14	-13,1	Professionnel gest. fin. 3
47 084	57 161	-21,4	1 538,5	1 723,2	-12,0	30,60	33,19	-8,5	Analyste proc. adm./inform. 1
70 564	75 715	-7,3	1 541,2	1 708,4	-10,9	45,79	44,46	2,9	Analyste proc. adm./inform. 2
79 195	93 301	-17,8	1 537,2	1 730,6	-12,6	51,52	53,96	-4,7	Analyste proc. adm./inform. 3
48 059	58 871	-22,5	1 537,2	1 750,0	-13,8	31,26	33,64	-7,6	Ingénieur 1
76 326	82 344	-7,9	1 537,7	1 734,2	-12,8	49,64	47,67	4,0 *	Ingénieur 2
82 264	102 095	-24,1	1 537,2	1 718,8	-11,8	53,52	59,55	-11,3	Ingénieur 3
76 395	77 627	-1,6 *	1 546,3	1 698,8	-9,9	49,39	45,74	7,4	Professionnel sc. phys. 2
69 821	76 162	-9,1	1 541,2	1 709,2	-10,9	45,31	44,68	1,4 *	Moyenne
Techniciens									
49 168	44 476	9,5	1 533,2	1 636,6	-6,7	32,07	27,48	14,3	Techn. arts appl. graph. 1-2
48 799	40 048	17,9	1 546,4	1 621,8	-4,9	31,56	24,89	21,1	Techn. documentation 1-2
56 561	47 308	16,4	1 552,0	1 734,7	-11,8	36,44	27,39	24,8	Techn. laboratoire 1-2
59 556	61 137	-2,7 *	1 552,0	1 754,7	-13,1	38,38	34,79	9,4	Techn. laboratoire 3
49 764	58 119	-16,8	1 563,5	1 757,3	-12,4	31,81	33,19	-4,3 *	Technicien génie 1-2
55 960	73 751	-31,8	1 529,6	1 703,9	-11,4	36,58	43,66	-19,4	Technicien génie 3
48 136	51 688	-7,4	1 538,3	1 713,7	-11,4	31,29	30,34	3,0	Techn. informatique 1-2
58 610	69 212	-18,1	1 546,7	1 732,2	-12,0	37,89	40,22	-6,1	Techn. informatique 3
52 048	52 221	-0,3 *	1 547,7	1 717,3	-11,0	33,62	30,52	9,2	Moyenne
Employés de bureau									
33 194	33 610	-1,3 *	1 523,3	1 627,4	-6,8	21,78	20,66	5,1 *	Op. saisie données 1-2
38 040	42 521	-11,8	1 516,9	1 714,1	-13,0	25,08	24,96	0,5 *	Op. saisie données 3
36 283	32 784	9,6	1 589,9	1 750,9	-10,1	22,79	18,82	17,4	Magasinier 1
39 638	57 407	-44,8	1 549,3	1 772,1	-14,4	25,58	32,32	-26,3	Magasinier 2
47 627	46 884	1,6 *	1 555,2	1 844,3	-18,6	30,61	25,31	17,3	Magasinier 3
38 934	40 319	-3,6 *	1 565,0	1 758,2	-12,3	24,87	23,26	6,5 *	Op. duplicateur 1-2
39 467	38 336	2,9 *	1 649,4	1 687,6	-2,3 *	23,92	22,76	4,8 *	Op. informatique 1
41 612	44 647	-7,3	1 565,9	1 680,6	-7,3	26,57	26,58	0,0 *	Op. informatique 2
35 404	34 205	3,4	1 547,9	1 669,4	-7,9	22,87	20,55	10,1	Personnel soutien adm. 1
38 830	42 070	-8,3	1 533,7	1 692,2	-10,3	25,32	24,99	1,3 *	Personnel soutien adm. 2
45 471	53 122	-16,8	1 541,1	1 685,4	-9,4	29,51	31,49	-6,7	Personnel soutien adm. 3
37 105	41 109	-10,8	1 543,0	1 648,9	-6,9	24,04	25,06	-4,2 *	Personnel secrétariat 1
40 504	48 709	-20,3	1 527,9	1 677,0	-9,8	26,52	29,30	-10,5	Personnel secrétariat 2
33 600	35 334	-5,2	1 534,0	1 663,2	-8,4	21,90	21,47	2,0 *	Téléphoniste-récept. 2
39 181	44 089	-12,5	1 538,1	1 682,3	-9,4	25,48	26,32	-3,3 *	Moyenne

Annexe C-11

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (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	965	36 861	36 529	0,9 *	467	408	37 328	36 937	1,0 *	8 516	7 239
Gardien 2	291	29 767	31 891	-7,1 *	357	0	30 125	31 891	-5,9 *	6 792	5 519
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 450	23 723	19,4	396	0	29 845	23 723	20,5	6 840	3 999
Moyenne	..	30 448	24 864	18,3	..	..	30 831	24 986	19,0	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	160	35 099	48 627	-38,5	330	11	35 429	48 638	-37,3	7 758	10 394
Electricien entretien 2	254	40 076	50 840	-26,9	..	..	..	..	..	..	..
Mécanicien entret. Millwright 2	186	40 076	50 315	-25,5	539	33	40 615	50 348	-24,0	9 321	10 819
Menuisier entretien 2	288	38 337	57 100	-48,9	463	753	38 800	57 852	-49,1	8 782	12 846
Moyenne	..	38 341	46 690	-21,8	..	..	38 140	49 712	-30,3	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	..	37 907	40 108	-5,8	..	..	38 189	40 118	-5,0	..	..

1. Le nombre d'emplois 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 globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié 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 - heures chômées payées) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	nombre		%	\$/heure		%	
45 845	44 176	3,6	1 703,0	1 882,7	-10,5	26,92	23,49	12,7	Employés de service
36 917	37 410	-1,3 *	1 689,2	1 680,6	0,5 *	21,85	22,05	-0,9 *	Cuisinier 2
36 685	27 722	24,4	1 702,6	1 826,0	-7,2	21,55	15,14	29,7	Gardien 2
37 829	29 732	21,4	1 703,7	1 749,1	-2,7	22,20	17,17	22,7	Préposé entretien lourd 2
									Moyenne
43 186	59 032	-36,7	1 703,7	1 769,9	-3,9	25,35	33,55	-32,3	Ouvriers
..	..	..	..	..	..	..	..	..	Conducteur véh. lourds 2
49 936	61 167	-22,5 *	1 704,4	1 764,5	-3,5	29,30	34,68	-18,4 *	Electricien entretien 2
47 581	70 699	-48,6	1 706,3	1 803,7	-5,7	27,89	39,19	-40,5	Mécanicien entret. Millwright 2
46 553	60 136	-29,2	1 699,3	1 809,5	-6,5	27,40	33,38	-21,8	Menuisier entretien 2
									Moyenne
46 015	48 216	-4,8	1 572,9	1 706,4	-8,5	29,39	28,41	3,3 *	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe D-1

Distribution de l'ensemble des emplois repères selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2004

Secteurs	Nombre d'emplois repères utilisés		Distribution des emplois repères selon le statut					
			Avance de l'administration québécoise		Parité		Retard de l'administration québécoise	
	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale
Ensemble des autres salariés québécois	59	59	6	8	3	11	50	40
Privé	58	57	7	13	6	12	45	32
« Autre public »	58	58	1	0	6	2	51	56
Administration municipale ¹	51	..	4	..	1	..	46	..
« Entreprises publiques »	56	56	0	1	3	4	53	51
Universitaire	48	48	6	2	0	2	42	44
Administration fédérale	44	44	6	4	0	0	38	40
Autres salariés québécois syndiqués	58	58	5	5	2	1	51	52
Autres salariés québécois non syndiqués	56	56	11	18	11	16	34	22
Privé syndiqué	52	47	7	8	4	7	41	32
Privé non syndiqué	56	53	12	19	10	15	34	19

1. Seules les données sur les salaires et les échelles salariales ont été colligées lors de l'ERG 2004. Voir section *La méthodologie* page 27.

Annexe D-2

Distribution de l'effectif utilisé pour l'ensemble des emplois repères selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2004

Secteurs	% de l'effectif utilisé		Distribution en % selon le statut 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	10	15	5	18	85	67
Privé	100	100	11	23	7	18	82	59
« Autre public »	100	100	0 ²	0	17	4	83	96
Administration municipale ³	100	..	12	..	1	..	87	..
« Entreprises publiques »	100	100	0	0 ²	4	3	96	97
Universitaire	100	100	7	4	0	3	93	93
Administration fédérale	100	100	13	13	0	0	87	87
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	9	9	1	4	90	87
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	23	40	11	31	66	29
Privé syndiqué	100	100	11	18	10	13	79	68
Privé non syndiqué	100	100	24	41	10	32	66	28

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % à cause des arrondissements.

2. Les nombres inférieurs à 0,5 ont été arrondis à 0.

3. Seules les données sur les salaires et les échelles salariales ont été colligées lors de l'ERG 2004. Voir section *La méthodologie* page 27.

Annexe E-1

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
						90 %			%	90 %
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	149	126	-15,9	(-16,4 ; -15,5)	D	-17,6	(-18,4 ; -16,7)	D	
Professionnel communic. 2	PC2	566	809	1,0	(0,2 ; 1,8)	D	1,1	(0,4 ; 1,8)	D	
Professionnel communic. 3	PC3	54	266	-12,1	(-13,7 ; -10,6)	D	-10,5	(-10,5 ; -10,5)	D	
Professionnel approvis. 2	AP2	9	1 187	-3,4	(-5,0 ; -1,7)	F	1,0 *	(-0,9 ; 2,8)	F	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	98	784	-11,5	(-15,6 ; -7,3)	M	-1,9 *	(-8,4 ; 4,6)	M	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	2 224	-7,9	(-9,9 ; -5,9)	F	-1,2 *	(-4,5 ; 2,2)	F	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	107	582	-20,9	(-22,6 ; -19,3)	M	-16,0	(-18,9 ; -13,0)	M	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	1 483	-20,8	(-24,8 ; -16,8)	M	-10,7	(-14,1 ; -7,3)	M	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	6 685	-6,0	(-7,4 ; -4,5)	F	-0,2 *	(-1,8 ; 1,5)	F	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	760	2 322	-15,4	(-16,4 ; -14,3)	M	-7,3	(-8,6 ; -5,9)	M	
Ingénieur 1	IN1	53	1 330	-24,6	(-29,6 ; -19,6)	M	-9,0	(-15,0 ; -3,1)	M	
Ingénieur 2	IN2	814	5 833	-8,3	(-10,8 ; -5,9)	F	1,0 *	(-2,2 ; 4,2)	F	
Ingénieur 3	IN3	35	1 246	-27,0	(-31,2 ; -22,8)	M	-15,7	(-21,8 ; -9,6)	M	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	363	639	-0,3 *	(-5,0 ; 4,5)	D	2,6 *	(-0,9 ; 6,0)	D	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	75	208	-25,0	(-28,2 ; -21,9)	D	-20,4	(-26,2 ; -14,6)	D	
Moyenne		..	..	-8,1	(-9,3 ; -6,8)	..	-2,0	(-3,5 ; -0,4)	..	
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	280	2,8 *	(-0,4 ; 6,0)	M	6,5	(2,0 ; 11,0)	D	
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	28	33	-19,8	(-22,5 ; -17,2)	D	-11,0	(-14,4 ; -7,7)	D	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	882	-2,2	(-3,2 ; -1,1)	M	-6,0	(-7,6 ; -4,4)	M	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	1 167	1,0 *	(-3,6 ; 5,6)	D	10,3	(5,2 ; 15,5)	D	
Techn. laboratoire 3	TL3	432	69	-5,9	(-9,5 ; -2,3)	D	-4,0 *	(-9,3 ; 1,3)	D	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	5 828	-31,7	(-36,3 ; -27,1)	F	-21,2	(-27,0 ; -15,4)	F	
Technicien génie 3	TG3	193	748	-36,3	(-40,6 ; -31,9)	M	-27,3	(-37,1 ; -17,5)	M	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	4 250	-11,1	(-12,3 ; -9,9)	F	-4,5	(-4,5 ; -4,5)	F	
Techn. informatique 3	TI3	381	163	-17,2	(-18,5 ; -15,8)	M	-10,2	(-14,5 ; -6,0)	M	
Moyenne		..	..	-10,6	(-12,9 ; -8,3)	..	-3,8	(-6,6 ; -1,0)	..	
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	391	-11,2	(-16,9 ; -5,5)	D	-7,4	(-12,5 ; -2,2)	D	
Op. saisie données 3	OS3	3	5	-12,7	(-20,3 ; -5,1)	..	0,5 *	(-7,4 ; 8,4)	..	
Magasinier 1	MG1	306	818	-34,0	(-42,4 ; -25,5)	D	-20,5	(-28,6 ; -12,4)	D	
Magasinier 2	MG2	942	1 117	-44,0	(-48,6 ; -39,5)	F	-30,8	(-35,0 ; -26,6)	F	
Magasinier 3	MG3	45	64	-17,1	(-23,6 ; -10,5)	D	-1,2 *	(-7,4 ; 5,0)	D	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	157	61	-14,4	(-19,4 ; -9,3)	M	-10,5	(-18,0 ; -3,0)	D	
Op. informatique 1	OI1	38	29	-9,2	(-18,3 ; -0,1)	D	-14,1 *	(-29,1 ; 1,0)	D	
Op. informatique 2	OI2	208	162	-15,0	(-17,5 ; -12,5)	M	-14,0	(-18,1 ; -9,9)	M	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	3 048	-3,2	(-5,7 ; -0,7)	F	-0,3 *	(-3,6 ; 2,9)	D	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	239	-15,0	(-16,8 ; -13,2)	F	-11,6	(-14,3 ; -9,0)	F	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 354	579	-18,2	(-21,8 ; -14,7)	M	-19,1	(-25,6 ; -12,6)	M	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	2 279	-14,8	(-17,3 ; -12,4)	F	-15,3	(-18,6 ; -12,0)	F	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	3 289	-18,3	(-20,5 ; -16,0)	F	-13,7	(-16,9 ; -10,4)	F	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	19	92	-23,7	(-28,2 ; -19,2)	M	-21,3	(-27,0 ; -15,6)	D	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	373	-7,4	(-9,7 ; -5,1)	F	-3,4	(-6,2 ; -0,7)	F	
Moyenne		..	..	-16,4	(-18,3 ; -14,4)	..	-13,3	(-16,2 ; -10,3)	..	

Annexe E-1

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
				%		90 %	%		90 %	
Employés de service										
Cuisinier 1	CU1	315	255	9,7	(7,6 ; 11,7)	M	18,2	(15,3 ; 21,1)	M	
Cuisinier 2	CU2	965	374	6,1	(4,1 ; 8,1)	D	14,0	(11,2 ; 16,7)	D	
Gardien 2	GA2	291	6 938	7,4	(4,4 ; 10,4)	M	19,0	(12,8 ; 25,2)	D	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 408	1 248	-33,5	(-36,1 ; -30,8)	M	-32,8	(-35,7 ; -29,9)	M	
Préposé cuisine/cafét. 2	CC2	2 008	173	21,4	(19,3 ; 23,4)	D	27,0	(24,8 ; 29,2)	D	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	2 404	-17,0	(-23,2 ; -10,8)	D	-15,7	(-23,9 ; -7,6)	D	
Préposé entretien léger 2	PER2	1 086	1 026	13,0	(9,9 ; 16,1)	..	18,5	(15,1 ; 22,0)	..	
Moyenne		..	..	-3,1	(-6,1 ; -0,1)	..	1,0 *	(-2,9 ; 4,9)	..	
Ouvriers										
Conducteur véh. légers 2	CR2	66	1 574	-33,4	(-34,3 ; -32,4)	M	-37,5	(-40,2 ; -34,8)	M	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	2 727	-33,3	(-38,4 ; -28,2)	M	-27,7	(-33,1 ; -22,3)	M	
Électricien entretien 2	EL2	254	1 011	-39,8	(-47,9 ; -31,7)	F	-40,3	(-51,7 ; -28,9)	D	
Électricien entretien 3	EL3	9	51	-31,7	(-35,6 ; -27,8)	M	-27,2	(-31,1 ; -23,4)	M	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	70	97	-19,3	(-29,9 ; -8,7)	D	-16,4	(-28,0 ; -4,8)	D	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	1 582	-27,9	(-30,1 ; -25,7)	M	-27,5	(-29,8 ; -25,2)	M	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	2 382	-39,9	(-47,6 ; -32,2)	D	-34,7	(-45,4 ; -23,9)	D	
Menuisier entretien 2	ME2	288	477	-33,1	(-36,8 ; -29,4)	F	-32,7	(-32,7 ; -32,7)	F	
Peintre entretien 2	PE2	174	174	-37,5	(-40,5 ; -34,4)	M	-39,2	(-42,4 ; -36,0)	M	
Plombier entretien 2	PL2	315	556	-43,5	(-51,2 ; -35,9)	F	-45,0	(-56,5 ; -33,6)	F	
Moyenne		..	..	-36,7	(-40,8 ; -32,6)	..	-36,0	(-41,1 ; -30,9)	..	
Ensemble des emplois repères										
Moyenne		..	..	-12,1	(-13,4 ; -10,8)	..	-7,6	(-9,7 ; -5,6)	..	

1. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.
2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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 débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
										%
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	149	8	-19,5	(-22,3 ; -16,6)	..	-10,8	(-14,0 ; -7,6)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	566	144	2,1	(0,4 ; 3,7)	..	7,4	(5,2 ; 9,5)	..	
Professionnel communic. 3	PC3	54	17	-14,8	(-16,8 ; -12,9)	..	-8,0	(-11,0 ; -5,1)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	9	505	-2,2 *	(-4,5 ; 0,0)	..	5,2	(2,3 ; 8,1)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	98	515	-8,1	(-12,2 ; -4,1)	..	4,5 *	(-1,8 ; 10,8)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	1 383	-7,4	(-9,7 ; -5,0)	..	1,7 *	(-2,1 ; 5,5)	..	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	107	195	-21,8	(-24,6 ; -19,0)	..	-13,0	(-17,6 ; -8,5)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	1 092	-20,8	(-25,3 ; -16,2)	..	-8,5	(-12,2 ; -4,8)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	3 769	-6,1	(-8,1 ; -4,1)	..	2,9	(1,1 ; 4,8)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	760	1 255	-17,3	(-19,2 ; -15,4)	..	-4,7	(-5,1 ; -4,4)	..	
Ingénieur 1	IN1	53	1 182	-24,6	(-30,0 ; -19,2)	..	-8,0	(-14,2 ; -1,7)	..	
Ingénieur 2	IN2	814	4 320	-7,6	(-10,4 ; -4,9)	..	3,2 *	(-0,5 ; 7,0)	..	
Ingénieur 3	IN3	35	711	-28,0	(-33,9 ; -22,2)	..	-12,7	(-20,4 ; -5,0)	..	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	363	145	4,3 *	(-1,5 ; 10,0)	..	8,3	(3,0 ; 13,5)	..	
Moyenne		..	..	-8,0	(-9,3 ; -6,6)	..	1,3 *	(-0,2 ; 2,8)	..	
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	149	3,8	(0,1 ; 7,5)	..	9,4	(3,7 ; 15,1)	..	
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	28	26	-21,6	(-24,7 ; -18,6)	..	-10,0	(-14,5 ; -5,4)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	36	3,7 *	(-2,6 ; 10,1)	..	4,9 *	(-3,8 ; 13,5)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	777	0,8 *	(-4,4 ; 6,1)	..	12,1	(6,2 ; 18,0)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	432	6	-2,7 *	(-9,9 ; 4,4)	..	11,9	(6,1 ; 17,6)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	3 446	-29,6	(-35,0 ; -24,3)	..	-15,9	(-22,2 ; -9,5)	..	
Technicien génie 3	TG3	193	259	-35,1	(-41,8 ; -28,5)	..	-18,3	(-32,6 ; -4,0)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	2 952	-9,5	(-10,8 ; -8,2)	..	-0,1	(-0,1 ; -0,1)	..	
Techn. informatique 3	TI3	381	81	-21,9	(-24,1 ; -19,7)	..	-7,4	(-11,7 ; -3,1)	..	
Moyenne		..	..	-9,3	(-11,9 ; -6,6)	..	1,4 *	(-1,4 ; 4,1)	..	
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	273	-10,7	(-17,2 ; -4,2)	..	-5,6 *	(-11,3 ; 0,2)	..	
Op. saisie données 3	OS3	3	5	-12,7	(-20,3 ; -5,1)	..	0,5 *	(-7,4 ; 8,4)	..	
Magasinier 1	MG1	306	554	-34,1	(-43,6 ; -24,5)	..	-19,3	(-28,4 ; -10,1)	..	
Magasinier 2	MG2	942	433	-55,4	(-61,3 ; -49,6)	..	-35,4	(-41,5 ; -29,2)	..	
Magasinier 3	MG3	45	41	-17,8	(-25,6 ; -10,0)	..	0,5 *	(-6,6 ; 7,6)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	157	23	-14,3	(-22,5 ; -6,1)	..	-7,2 *	(-18,9 ; 4,6)	..	
Op. informatique 1	OI1	38	15	-10,8 *	(-22,4 ; 0,7)	..	-19,1	(-37,0 ; -1,1)	..	
Op. informatique 2	OI2	208	59	-14,3	(-17,8 ; -10,7)	..	-11,5	(-16,8 ; -6,2)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	1 755	-4,0	(-7,4 ; -0,6)	..	3,0 *	(-0,8 ; 6,8)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	3 680	-14,5	(-17,4 ; -11,5)	..	-5,8	(-9,3 ; -2,3)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 354	181	-22,7	(-29,3 ; -16,1)	..	-15,2	(-24,1 ; -6,3)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	595	-15,6	(-20,0 ; -11,2)	..	-9,7	(-15,5 ; -3,9)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	1 426	-20,3	(-23,5 ; -17,1)	..	-10,9	(-15,4 ; -6,4)	..	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	19	24	-9,5	(-13,2 ; -5,7)	..	4,7	(1,3 ; 8,2)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	211	-6,7	(-9,4 ; -4,0)	..	-0,6 *	(-3,8 ; 2,6)	..	
Moyenne		..	..	-17,8	(-20,9 ; -14,6)	..	-9,1	(-13,4 ; -4,9)	..	

Annexe E-2

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	315	182	11,7	(9,7 ; 13,7)	..	22,3	(19,7 ; 24,9)	..
Cuisinier 2	CU2	965	259	7,4	(5,1 ; 9,7)	..	17,7	(14,8 ; 20,5)	..
Gardien 2	GA2	291	6 661	8,6	(6,1 ; 11,2)	..	21,0	(15,5 ; 26,5)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 408	212	-34,6	(-37,5 ; -31,7)	..	-25,0	(-27,5 ; -22,5)	..
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 008	75	23,8	(21,9 ; 25,8)	..	31,6	(29,8 ; 33,4)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	989	-13,5	(-22,2 ; -4,9)	..	-7,6 *	(-18,4 ; 3,2)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 086	878	13,9	(10,7 ; 17,1)	..	20,1	(16,6 ; 23,6)	..
Moyenne		..	..	-1,3 *	(-4,8 ; 2,2)	..	6,6	(2,3 ; 11,0)	..
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	66	70	-36,0	(-39,2 ; -32,8)	..	-29,0	(-32,0 ; -25,9)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	1 427	-36,7	(-42,5 ; -30,9)	..	-25,0	(-31,3 ; -18,7)	..
Electricien entretien 2	EL2	254	570	-45,7	(-55,1 ; -36,2)	..	-45,9	(-60,3 ; -31,5)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	23	-42,6	(-47,8 ; -37,4)	..	-33,8	(-39,8 ; -27,8)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	70	27	-22,4	(-38,1 ; -6,7)	..	-14,2 *	(-30,6 ; 2,3)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	459	-37,7	(-41,6 ; -33,8)	..	-32,1	(-36,3 ; -28,0)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	1 943	-40,6	(-48,7 ; -32,6)	..	-35,2	(-46,6 ; -23,8)	..
Menuisier entretien 2	ME2	288	171	-42,3	(-46,6 ; -38,1)	..	-36,9	(-36,9 ; -36,9)	..
Peintre entretien 2	PE2	174	46	-50,3	(-54,5 ; -46,0)	..	-43,9	(-48,6 ; -39,2)	..
Plombier entretien 2	PL2	315	313	-48,2	(-56,2 ; -40,3)	..	-48,6	(-62,0 ; -35,1)	..
Moyenne		..	..	-42,8	(-47,3 ; -38,3)	..	-38,6	(-44,5 ; -32,8)	..
Ensemble des emplois repères									
Moyenne		..	..	-12,3	(-14,2 ; -10,4)	..	-3,5	(-6,1 ; -0,9)	..

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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 débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
										%
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	149	118	-15,3	(-15,5 ; -15,2)	..	-18,1	(-18,3 ; -18,0)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	566	665	0,4 *	(-0,5 ; 1,3)	..	-1,4	(-1,7 ; -1,0)	..	
Professionnel communic. 3	PC3	54	249	-11,7	(-13,5 ; -9,8)	..	-10,7	(-10,7 ; -10,7)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	9	682	-6,0	(-7,3 ; -4,8)	..	-5,9	(-6,3 ; -5,4)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	98	269	-26,5	(-28,1 ; -24,9)	..	-27,7	(-29,7 ; -25,7)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	841	-10,5	(-11,5 ; -9,4)	..	-11,3	(-12,7 ; -9,9)	..	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	107	387	-19,7	(-20,5 ; -18,9)	..	-20,0	(-20,0 ; -20,0)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	391	-21,0	(-21,5 ; -20,4)	..	-22,3	(-23,3 ; -21,2)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	2 916	-5,5	(-6,8 ; -4,2)	..	-6,5	(-6,5 ; -6,5)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	760	1 067	-10,4	(-11,2 ; -9,6)	..	-10,4	(-10,4 ; -10,4)	..	
Ingénieur 2	IN2	814	1 513	-12,4	(-14,6 ; -10,1)	..	-11,0	(-11,0 ; -11,0)	..	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	22	61	-31,8	(-31,8 ; -31,8)	..	-31,7	(-31,7 ; -31,7)	..	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	363	494	-5,3	(-7,3 ; -3,3)	..	-4,1	(-4,6 ; -3,5)	..	
Moyenne		..	..	-8,4	(-10,7 ; -6,2)	..	-9,0	(-9,5 ; -8,4)	..	
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	131	-4,4	(-5,9 ; -2,9)	..	-8,2	(-10,9 ; -5,5)	..	
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	28	7	3,2	(1,4 ; 5,1)	..	-4,3	(-7,1 ; -1,6)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	846	-3,2	(-3,6 ; -2,8)	..	-7,8	(-8,4 ; -7,3)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	390	2,2 *	(-0,7 ; 5,0)	..	0,5 *	(-2,1 ; 3,1)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	432	63	-7,6	(-10,5 ; -4,7)	..	-10,4	(-12,7 ; -8,1)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	2 382	-40,7	(-44,2 ; -37,2)	..	-43,7	(-47,1 ; -40,3)	..	
Technicien génie 3	TG3	193	489	-37,9	(-40,7 ; -35,2)	..	-36,6	(-39,5 ; -33,7)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	1 298	-18,9	(-21,5 ; -16,3)	..	-19,6	(-21,9 ; -17,4)	..	
Techn. informatique 3	TI3	381	82	-8,0	(-8,3 ; -7,7)	..	-13,7	(-14,3 ; -13,2)	..	
Moyenne		..	..	-13,8	(-18,6 ; -9,0)	..	-15,9	(-20,2 ; -11,6)	..	
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	118	-14,8	(-16,7 ; -13,0)	..	-18,9	(-20,5 ; -17,4)	..	
Magasinier 1	MG1	306	264	-33,1	(-38,0 ; -28,1)	..	-28,0	(-30,6 ; -25,3)	..	
Magasinier 2	MG2	942	684	-21,9	(-23,6 ; -20,1)	..	-21,0	(-23,0 ; -18,9)	..	
Magasinier 3	MG3	45	23	-12,8	(-12,8 ; -12,8)	..	-8,7	(-8,7 ; -8,7)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	157	38	-14,4	(-16,9 ; -12,0)	..	-14,9	(-16,5 ; -13,2)	..	
Op. informatique 2	OI2	208	103	-16,6	(-17,6 ; -15,6)	..	-17,5	(-19,1 ; -15,9)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	1 293	-0,9 *	(-1,9 ; 0,2)	..	-7,3	(-8,3 ; -6,2)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	6 559	-15,8	(-16,5 ; -15,1)	..	-18,3	(-19,0 ; -17,6)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 354	398	-13,2	(-14,7 ; -11,7)	..	-19,4	(-21,2 ; -17,5)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	1 684	-13,9	(-14,5 ; -13,3)	..	-20,3	(-21,1 ; -19,6)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	1 863	-13,9	(-15,6 ; -12,2)	..	-18,1	(-19,6 ; -16,6)	..	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	19	68	-33,5	(-37,6 ; -29,4)	..	-41,6	(-44,7 ; -38,4)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	162	-11,6	(-13,6 ; -9,6)	..	-17,3	(-19,2 ; -15,3)	..	
Moyenne		..	..	-13,7	(-15,2 ; -12,3)	..	-17,8	(-19,4 ; -16,3)	..	

Annexe E-3

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
				%		90 %	%		90 %	
Employés de service										
Cuisinier 1	CU1	315	73	-6,1 *	(-17,0 ; 4,8)	..	-17,2	(-22,0 ; -12,5)	..	
Cuisinier 2	CU2	965	115	-0,5 *	(-6,8 ; 5,8)	..	-12,0	(-13,0 ; -11,0)	..	
Gardien 2	GA2	291	277	-34,2	(-41,8 ; -26,7)	..	-37,9	(-42,1 ; -33,7)	..	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 408	1 036	-32,2	(-37,1 ; -27,3)	..	-38,9	(-43,0 ; -34,9)	..	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 008	98	-1,5 *	(-3,2 ; 0,3)	..	-9,0	(-12,1 ; -5,8)	..	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	1 415	-24,0	(-27,2 ; -20,8)	..	-30,2	(-30,2 ; -30,2)	..	
Préposé entretien léger 2	PER2	1 086	148	-3,5	(-5,4 ; -1,6)	..	-9,8	(-12,2 ; -7,3)	..	
Moyenne		..	..	-14,7	(-17,9 ; -11,5)	..	-22,0	(-23,5 ; -20,6)	..	
Ouvriers										
Conducteur véh. légers 2	CR2	66	1 504	-33,2	(-34,2 ; -32,2)	..	-38,8	(-40,3 ; -37,4)	..	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	1 300	-20,2	(-21,8 ; -18,6)	..	-30,3	(-31,0 ; -29,5)	..	
Electricien entretien 2	EL2	254	441	-18,5	(-20,1 ; -16,9)	..	-20,4	(-20,7 ; -20,1)	..	
Electricien entretien 3	EL3	9	28	-20,5	(-23,0 ; -18,1)	..	-20,2	(-23,4 ; -17,1)	..	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	70	70	-13,3	(-14,3 ; -12,4)	..	-22,0	(-23,1 ; -21,0)	..	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	1 123	-17,3	(-19,1 ; -15,6)	..	-21,2	(-22,0 ; -20,4)	..	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	439	-27,0	(-29,8 ; -24,3)	..	-26,7	(-29,9 ; -23,5)	..	
Menuisier entretien 2	ME2	288	306	-13,4	(-14,6 ; -12,1)	..	-19,4	(-20,1 ; -18,7)	..	
Peintre entretien 2	PE2	174	128	-19,0	(-20,9 ; -17,1)	..	-27,0	(-27,0 ; -27,0)	..	
Plombier entretien 2	PL2	315	243	-13,1	(-14,1 ; -12,0)	..	-20,1	(-20,4 ; -19,9)	..	
Moyenne		..	..	-17,9	(-19,6 ; -16,2)	..	-23,2	(-24,2 ; -22,2)	..	
Ensemble des emplois repères										
Moyenne		..	..	-12,7	(-14,2 ; -11,2)	..	-16,0	(-17,8 ; -14,3)	..	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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 débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale ³		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ⁴	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ⁴
				%		90 %	%		90 %
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	149	10	-8,8	(-9,2 ; -8,5)	..	...	...	..
Professionnel communic. 2	PC2	566	124	0,2 *	(-0,2 ; 0,7)	..	...	...	..
Professionnel approuv. 2	AP2	9	8	-8,3	(-10,6 ; -5,9)	..	...	...	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	98	7	-37,3	(-43,5 ; -31,0)	..	...	...	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	189	-15,6	(-16,1 ; -15,0)	..	...	...	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	4	-14,0	(-14,0 ; -14,0)	..	...	...	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	330	-9,2	(-9,4 ; -9,0)	..	...	...	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	760	23	-15,0	(-15,0 ; -15,0)	..	...	...	..
Ingénieur 2	IN2	814	192	-4,1	(-4,7 ; -3,5)	..	...	...	..
Ingénieur 3	IN3	35	31	-11,6	(-11,6 ; -11,6)	..	...	...	..
Moyenne		..	..	-10,4	(-10,7 ; -10,1)	..	...	...	..
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	59	-1,9	(-2,6 ; -1,3)	..	...	...	..
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	245	4,0	(3,4 ; 4,6)	..	...	...	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	27	5,5	(5,5 ; 5,5)	..	...	...	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	219	-18,4	(-19,6 ; -17,2)	..	...	...	..
Technicien génie 3	TG3	193	4	-8,5	(-8,5 ; -8,5)	..	...	...	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	256	-13,2	(-13,9 ; -12,4)	..	...	...	..
Techn. informatique 3	TI3	381	26	-14,1	(-14,1 ; -14,1)	..	...	...	..
Moyenne		..	..	-6,3	(-6,6 ; -5,9)	..	...	...	..
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	46	-5,0	(-5,2 ; -4,8)	..	...	...	..
Magasinier 1	MG1	306	45	-26,3	(-30,5 ; -22,0)	..	...	...	..
Magasinier 2	MG2	942	125	-31,1	(-31,6 ; -30,6)	..	...	...	..
Magasinier 3	MG3	45	4	-14,0	(-14,0 ; -14,0)	..	...	...	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	157	13	-11,8	(-11,8 ; -11,8)	..	...	...	..
Op. informatique 2	OI2	208	17	-30,9	(-30,9 ; -30,9)	..	...	...	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	968	2,3	(1,9 ; 2,8)	..	...	...	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	1 346	-9,8	(-10,1 ; -9,6)	..	...	...	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 354	282	-15,0	(-15,3 ; -14,7)	..	...	...	..
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	830	-13,7	(-14,3 ; -13,0)	..	...	...	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	712	-13,1	(-13,9 ; -12,2)	..	...	...	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	19	42	-33,2	(-37,3 ; -29,1)	..	...	...	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	97	-9,8	(-10,7 ; -9,0)	..	...	...	..
Moyenne		..	..	-12,1	(-12,5 ; -11,7)	..	...	...	..
Employés de service									
Gardien 2	GA2	291	103	-12,0	(-12,0 ; -12,0)	..	...	...	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 408	691	-23,0	(-23,8 ; -22,3)	..	...	...	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	744	-22,4	(-22,6 ; -22,2)	..	...	...	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 086	6	-6,7	(-10,7 ; -2,8)	..	...	...	..
Moyenne		..	..	-19,1	(-20,3 ; -17,9)	..	...	...	..

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale ³		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ⁴	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ⁴
				%	90 %	%	90 %		
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	66	442	-26,8	(-27,4 ; -26,2)	..	...	...	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	962	-18,4	(-18,9 ; -17,9)	..	...	...	..
Électricien entretien 2	EL2	254	171	-14,6	(-15,0 ; -14,3)	..	...	...	..
Électricien entretien 3	EL3	9	5	-12,4	(-12,6 ; -12,3)	..	...	...	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	70	24	-11,0	(-13,5 ; -8,4)	..	...	...	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	481	-12,3	(-12,7 ; -11,9)	..	...	...	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	13	-12,4	(-12,4 ; -12,4)	..	...	...	..
Menuisier entretien 2	ME2	288	178	-13,9	(-14,7 ; -13,1)	..	...	...	..
Peintre entretien 2	PE2	174	82	-20,0	(-20,2 ; -19,8)	..	...	...	..
Plombier entretien 2	PL2	315	116	-12,2	(-12,4 ; -12,0)	..	...	...	..
Moyenne		..	..	-14,7	(-15,0 ; -14,4)	..	...	...	..
Ensemble des emplois repères									
Moyenne		..	..	-11,4	(-11,6 ; -11,2)	..	...	...	..

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé pour la comparaison de la rémunération globale.

3. Dans le cadre de l'ERG 2004, seules les données sur les salaires et les échelles salariales ont été recueillies dans les municipalités. Ainsi, il n'y a pas de comparaison spécifique de la rémunération globale, incluant les heures de travail et les avantages sociaux, entre l'administration québécoise et l'administration municipale. Pour plus de détails, vous pouvez consulter la section sur la méthodologie.

4. 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 débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
				%		90 %	%		90 %	
Professionnels										
Professionnel communic. 2	PC2	566	119	-3,7	(-6,8 ; -0,7)	..	-1,2 *	(-3,3 ; 0,9)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	9	130	-11,7	(-15,6 ; -7,8)	..	-7,7	(-10,6 ; -4,7)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	200	-10,3	(-13,2 ; -7,4)	..	-7,1	(-8,6 ; -5,5)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	55	-17,8	(-20,3 ; -15,2)	..	-13,7	(-15,2 ; -12,2)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	814	-11,0	(-13,3 ; -8,7)	..	-8,1	(-9,3 ; -7,0)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	760	123	-19,1	(-20,6 ; -17,5)	..	-15,6	(-16,6 ; -14,5)	..	
Ingénieur 2	IN2	814	866	-15,9	(-17,7 ; -14,2)	..	-12,0	(-13,4 ; -10,6)	..	
Moyenne		..	..	-13,1	(-17,6 ; -8,6)	..	-9,6	(-12,0 ; -7,3)	..	
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	44	-7,5	(-12,0 ; -3,0)	..	-3,8	(-6,3 ; -1,3)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	39	-0,9 *	(-4,6 ; 2,9)	..	1,9 *	(-1,3 ; 5,1)	..	
Technicien génie 3	TG3	193	150	-45,8	(-50,1 ; -41,6)	..	-44,3	(-50,4 ; -38,3)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	390	-24,0	(-31,4 ; -16,6)	..	-20,2	(-25,2 ; -15,1)	..	
Moyenne		..	..	-23,3	(-34,5 ; -12,2)	..	-22,4	(-33,0 ; -11,7)	..	
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	28	-23,9	(-29,8 ; -18,0)	..	-16,9	(-23,8 ; -10,0)	..	
Magasinier 1	MG1	306	126	-48,7	(-53,1 ; -44,4)	..	-38,7	(-41,6 ; -35,8)	..	
Magasinier 2	MG2	942	294	-25,9	(-28,0 ; -23,8)	..	-25,8	(-29,2 ; -22,4)	..	
Op. informatique 2	OI2	208	18	-14,2	(-18,1 ; -10,2)	..	-6,4	(-8,5 ; -4,2)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	107	-15,4	(-22,5 ; -8,2)	..	-17,8	(-24,8 ; -10,9)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	915	-20,3	(-23,7 ; -16,8)	..	-19,8	(-24,2 ; -15,4)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	177	-16,5	(-20,2 ; -12,8)	..	-16,2	(-20,9 ; -11,6)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	523	-19,9	(-24,2 ; -15,5)	..	-16,8	(-20,6 ; -12,9)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	27	-24,0	(-33,2 ; -14,7)	..	-21,8	(-30,7 ; -12,8)	..	
Moyenne		..	..	-18,5	(-23,3 ; -13,8)	..	-18,0	(-23,2 ; -12,8)	..	
Employés de service										
Gardien 2	GA2	291	123	-49,4	(-55,6 ; -43,3)	..	-46,9	(-52,3 ; -41,5)	..	
Moyenne		..	..	-23,5	(-32,5 ; -14,6)	..	-25,2	(-31,3 ; -19,1)	..	

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	300	-26,2	(-28,5 ; -23,9)	..	-23,4	(-27,9 ; -18,9)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	167	-25,8	(-26,9 ; -24,7)	..	-19,0	(-20,9 ; -17,2)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	546	-23,8	(-25,4 ; -22,2)	..	-21,9	(-23,7 ; -20,1)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	364	-31,4	(-32,8 ; -29,9)	..	-30,3	(-32,9 ; -27,7)	..
Menuisier entretien 2	ME2	288	43	-23,9	(-26,5 ; -21,2)	..	-18,4	(-22,5 ; -14,3)	..
Plombier entretien 2	PL2	315	28	-26,8	(-27,6 ; -25,9)	..	-19,2	(-21,8 ; -16,7)	..
Moyenne		..	..	-27,3	(-29,4 ; -25,2)	..	-22,9	(-25,6 ; -20,2)	..
Ensemble des emplois repères									
Moyenne		..	..	-19,0	(-24,5 ; -13,5)	..	-17,8	(-24,6 ; -11,0)	..

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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 débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
										%
Professionnels										
Professionnel communic. 2	PC2	566	78	6,5	(6,0 ; 7,0)	..	0,3 *	(-0,3 ; 1,0)	..	
Professionnel approuvis. 2	AP2	9	18	-2,6	(-3,8 ; -1,3)	..	-9,2	(-10,0 ; -8,5)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	65	-3,6	(-4,9 ; -2,3)	..	-10,6	(-12,1 ; -9,1)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	53	-12,4	(-13,1 ; -11,7)	..	-24,8	(-25,8 ; -23,8)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	351	-1,9	(-2,8 ; -1,1)	..	-10,0	(-10,6 ; -9,4)	..	
Ingénieur 2	IN2	814	21	4,5	(2,6 ; 6,4)	..	-0,8 *	(-2,9 ; 1,4)	..	
Moyenne		..	..	-1,1	(-1,5 ; -0,7)	..	-8,7	(-8,9 ; -8,6)	..	
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	28	-2,0	(-3,3 ; -0,7)	..	-11,2	(-13,1 ; -9,2)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	259	-1,4	(-2,0 ; -0,8)	..	-8,5	(-9,3 ; -7,8)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	181	11,3	(11,1 ; 11,5)	..	6,7	(6,4 ; 7,1)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	432	54	-2,7	(-2,7 ; -2,7)	..	-6,4	(-6,4 ; -6,4)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	111	-4,8	(-4,8 ; -4,7)	..	-10,1	(-10,2 ; -10,0)	..	
Technicien génie 3	TG3	193	56	-7,9	(-8,7 ; -7,0)	..	-13,1	(-14,4 ; -11,9)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	231	-3,0	(-3,4 ; -2,5)	..	-8,2	(-9,0 ; -7,4)	..	
Techn. informatique 3	TI3	381	54	-5,3	(-5,5 ; -5,0)	..	-11,8	(-12,5 ; -11,1)	..	
Moyenne		..	..	0,6	(0,5 ; 0,6)	..	-4,7	(-5,1 ; -4,4)	..	
Employés de bureau										
Magasinier 2	MG2	942	36	-7,8	(-8,1 ; -7,6)	..	-11,5	(-11,6 ; -11,4)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	157	12	-12,0	(-12,4 ; -11,6)	..	-12,6	(-13,9 ; -11,3)	..	
Op. informatique 2	OI2	208	24	-12,3	(-13,3 ; -11,3)	..	-18,8	(-20,1 ; -17,5)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	185	-5,4	(-5,7 ; -5,2)	..	-10,0	(-10,8 ; -9,2)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	560	-7,1	(-7,5 ; -6,7)	..	-14,5	(-15,5 ; -13,5)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	589	-12,1	(-12,3 ; -11,8)	..	-20,8	(-21,2 ; -20,4)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	481	-6,4	(-7,5 ; -5,4)	..	-13,3	(-14,7 ; -11,8)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	38	-4,6	(-5,0 ; -4,3)	..	-10,4	(-10,7 ; -10,1)	..	
Moyenne		..	..	-6,9	(-7,3 ; -6,6)	..	-14,1	(-14,9 ; -13,3)	..	

Annexe E-6

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2004

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
										%
Employés de service										
Cuisinier 2	CU2	965	5	-5,4	(-5,4 ; -5,4)	..	-11,0	(-11,0 ; -11,0)	..	
Gardien 2	GA2	291	51	-22,7	(-23,5 ; -21,9)	..	-23,8	(-24,8 ; -22,9)	..	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 408	41	-13,7	(-14,5 ; -12,9)	..	-19,5	(-20,6 ; -18,5)	..	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	207	-6,7	(-7,3 ; -6,0)	..	-13,0	(-13,9 ; -12,1)	..	
Préposé entretien léger 2	PER2	1 086	10	-3,8	(-5,1 ; -2,5)	..	-8,7	(-11,5 ; -5,9)	..	
Moyenne		..	..	-8,1	(-8,9 ; -7,4)	..	-13,5	(-14,5 ; -12,4)	..	
Ouvriers										
Conducteur véh. légers 2	CR2	66	21	-8,6	(-10,7 ; -6,4)	..	-15,5	(-17,6 ; -13,4)	..	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	17	2,0	(2,0 ; 2,0)	..	-3,2	(-3,2 ; -3,2)	..	
Électricien entretien 2	EL2	254	53	-7,6	(-8,0 ; -7,2)	..	-12,4	(-12,7 ; -12,1)	..	
Électricien entretien 3	EL3	9	3	-16,3	(-18,8 ; -13,7)	..	-19,2	(-20,9 ; -17,4)	..	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	18	-2,3	(-2,3 ; -2,3)	..	-6,9	(-6,9 ; -6,9)	..	
Menuisier entretien 2	ME2	288	41	-1,6	(-2,4 ; -0,8)	..	-5,9	(-6,6 ; -5,2)	..	
Peintre entretien 2	PE2	174	28	-3,4	(-3,9 ; -2,9)	..	-7,9	(-8,5 ; -7,4)	..	
Plombier entretien 2	PL2	315	57	-4,2	(-4,5 ; -3,8)	..	-9,7	(-9,9 ; -9,5)	..	
Moyenne		..	..	-3,2	(-3,6 ; -2,8)	..	-8,2	(-8,5 ; -7,8)	..	
Ensemble des emplois repères										
Moyenne		..	..	-4,3	(-4,4 ; -4,3)	..	-11,0	(-11,4 ; -10,5)	..	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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 débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	149	91	-17,7	(-17,7 ; -17,7)	..	-18,4	(-18,4 ; -18,4)	..
Professionnel communic. 2	PC2	566	344	1,1	(1,1 ; 1,1)	..	0,5	(0,5 ; 0,5)	..
Professionnel communic. 3	PC3	54	164	-7,8	(-7,8 ; -7,8)	..	-8,0	(-8,0 ; -8,0)	..
Professionnel approuv. 2	AP2	9	526	-4,3	(-4,3 ; -4,3)	..	-5,0	(-5,0 ; -5,0)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	98	221	-29,3	(-29,3 ; -29,3)	..	-28,9	(-28,9 ; -28,9)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	387	-9,2	(-9,2 ; -9,2)	..	-8,5	(-8,5 ; -8,5)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	107	231	-17,4	(-17,4 ; -17,4)	..	-17,2	(-17,2 ; -17,2)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	279	-23,6	(-23,6 ; -23,6)	..	-23,7	(-23,7 ; -23,7)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	1 421	-1,3	(-1,3 ; -1,3)	..	-1,7	(-1,7 ; -1,7)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	760	921	-8,9	(-8,9 ; -8,9)	..	-9,0	(-9,0 ; -9,0)	..
Ingénieur 1	IN1	53	41	-19,6	(-19,6 ; -19,6)	..	-20,1	(-20,1 ; -20,1)	..
Ingénieur 2	IN2	814	434	-8,4	(-8,4 ; -8,4)	..	-8,6	(-8,6 ; -8,6)	..
Ingénieur 3	IN3	35	230	-21,6	(-21,6 ; -21,6)	..	-21,0	(-21,0 ; -21,0)	..
Professionnel sc. phys. 1	SP1	22	61	-31,8	(-31,8 ; -31,8)	..	-31,7	(-31,7 ; -31,7)	..
Professionnel sc. phys. 2	SP2	363	365	-1,5	(-1,5 ; -1,5)	..	-1,1	(-1,1 ; -1,1)	..
Professionnel sc. phys. 3	SP3	75	102	-22,1	(-22,1 ; -22,1)	..	-21,5	(-21,5 ; -21,5)	..
Moyenne		..	..	-5,6	(-5,6 ; -5,6)	..	-5,8	(-5,8 ; -5,8)	..
Techniciens									
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	303	-11,6	(-11,6 ; -11,6)	..	-11,0	(-11,0 ; -11,0)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	131	-0,1	(-0,1 ; -0,1)	..	1,7	(1,7 ; 1,7)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	485	-37,5	(-37,5 ; -37,5)	..	-36,8	(-36,8 ; -36,8)	..
Technicien génie 3	TG3	193	279	-39,6	(-39,6 ; -39,6)	..	-36,9	(-36,9 ; -36,9)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	421	-25,0	(-25,0 ; -25,0)	..	-23,7	(-23,7 ; -23,7)	..
Moyenne		..	..	-18,3	(-18,3 ; -18,3)	..	-16,8	(-16,8 ; -16,8)	..
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	9	-25,7	(-25,7 ; -25,7)	..	-26,8	(-26,8 ; -26,8)	..
Magasinier 1	MG1	306	75	-10,2	(-10,2 ; -10,2)	..	-7,7	(-7,7 ; -7,7)	..
Magasinier 2	MG2	942	229	-12,2	(-12,2 ; -12,2)	..	-5,9	(-5,9 ; -5,9)	..
Magasinier 3	MG3	45	19	-12,6	(-12,6 ; -12,6)	..	-6,7	(-6,7 ; -6,7)	..
Op. informatique 2	OI2	208	44	-14,8	(-14,8 ; -14,8)	..	-17,4	(-17,4 ; -17,4)	..
Op. informatique 3	OI3	40	16	-1,9	(-1,9 ; -1,9)	..	-7,3	(-7,3 ; -7,3)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	33	-8,1	(-8,1 ; -8,1)	..	-8,7	(-8,7 ; -8,7)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	3 738	-18,1	(-18,1 ; -18,1)	..	-18,8	(-18,8 ; -18,8)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	88	-20,9	(-20,9 ; -20,9)	..	-21,2	(-21,2 ; -21,2)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	147	-15,4	(-15,4 ; -15,4)	..	-16,1	(-16,1 ; -16,1)	..
Moyenne		..	..	-16,2	(-16,2 ; -16,2)	..	-16,5	(-16,5 ; -16,5)	..

Annexe E-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	315	20	-21,6	(-21,6 ; -21,6)	..	-25,9	(-25,9 ; -25,9)	..
Cuisinier 2	CU2	965	54	-9,3	(-9,3 ; -9,3)	..	-12,9	(-12,9 ; -12,9)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 408	23	-3,2	(-3,2 ; -3,2)	..	-9,1	(-9,1 ; -9,1)	..
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 008	66	4,1	(4,1 ; 4,1)	..	-0,1	(-0,1 ; -0,1)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	50	4,2	(4,2 ; 4,2)	..	0,3	(0,3 ; 0,3)	..
Moyenne		..	..	-0,3	(-0,3 ; -0,3)	..	-4,6	(-4,6 ; -4,6)	..
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	21	4,3	(4,3 ; 4,3)	..	-0,5	(-0,5 ; -0,5)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	50	-14,6	(-14,6 ; -14,6)	..	-18,3	(-18,3 ; -18,3)	..
Electricien entretien 3	EL3	9	2	-15,5	(-15,5 ; -15,5)	..	-19,6	(-19,6 ; -19,6)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	96	1,3	(1,3 ; 1,3)	..	-3,5	(-3,5 ; -3,5)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	44	3,7	(3,7 ; 3,7)	..	0,4	(0,4 ; 0,4)	..
Menuisier entretien 2	ME2	288	44	-8,7	(-8,7 ; -8,7)	..	-12,5	(-12,5 ; -12,5)	..
Peintre entretien 2	PE2	174	2	-2,2	(-2,2 ; -2,2)	..	-6,4	(-6,4 ; -6,4)	..
Plombier entretien 2	PL2	315	42	-14,9	(-14,9 ; -14,9)	..	-18,5	(-18,5 ; -18,5)	..
Moyenne		..	..	-6,9	(-6,9 ; -6,9)	..	-10,8	(-10,8 ; -10,8)	..
Ensemble des emplois repères									
Moyenne		..	..	-11,1	(-11,1 ; -11,1)	..	-11,9	(-11,9 ; -11,9)	..

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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.

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
										%
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	149	104	-16,9	(-17,2 ; -16,7)	..	-18,6	(-19,0 ; -18,2)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	566	597	0,1 *	(-0,7 ; 1,0)	..	-1,4	(-1,7 ; -1,2)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	9	669	-5,8	(-7,4 ; -4,2)	..	-5,3	(-6,8 ; -3,8)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	98	248	-25,5	(-28,3 ; -22,7)	..	-24,4	(-27,8 ; -20,9)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	794	-9,8	(-11,5 ; -8,1)	..	-9,1	(-11,3 ; -6,9)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	314	-21,7	(-22,4 ; -20,9)	..	-20,8	(-22,3 ; -19,3)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	2 661	-5,3	(-6,6 ; -4,0)	..	-5,1	(-5,6 ; -4,7)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	760	1 036	-10,3	(-11,1 ; -9,5)	..	-9,9	(-9,9 ; -9,9)	..	
Ingénieur 2	IN2	814	1 527	-15,4	(-18,6 ; -12,2)	..	-11,7	(-12,3 ; -11,1)	..	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	22	61	-31,8	(-31,8 ; -31,8)	..	-31,7	(-31,7 ; -31,7)	..	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	363	487	-4,1	(-6,5 ; -1,8)	..	-2,4	(-3,8 ; -1,1)	..	
Moyenne		..	..	-8,6	(-10,5 ; -6,8)	..	-7,9	(-8,8 ; -7,1)	..	
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	168	-9,0	(-11,6 ; -6,4)	..	-6,3	(-9,1 ; -3,5)	..	
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	28	8	-2,8 *	(-7,0 ; 1,3)	..	-4,9	(-7,6 ; -2,3)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	842	-3,5	(-3,9 ; -3,1)	..	-7,7	(-8,5 ; -6,9)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	753	-9,3	(-14,1 ; -4,4)	..	-0,5 *	(-5,5 ; 4,5)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	432	66	-6,1	(-9,7 ; -2,5)	..	-6,5	(-11,4 ; -1,5)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	3 835	-38,8	(-42,1 ; -35,6)	..	-30,8	(-35,1 ; -26,4)	..	
Technicien génie 3	TG3	193	495	-36,2	(-39,6 ; -32,8)	..	-33,8	(-37,6 ; -30,0)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	1 563	-19,0	(-21,1 ; -16,9)	..	-18,7	(-20,8 ; -16,6)	..	
Techn. informatique 3	TI3	381	63	-9,9	(-12,1 ; -7,7)	..	-15,7	(-19,6 ; -11,8)	..	
Moyenne		..	..	-16,8	(-19,2 ; -14,5)	..	-13,5	(-16,3 ; -10,8)	..	
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	245	-23,5	(-26,9 ; -20,1)	..	-21,2	(-25,0 ; -17,5)	..	
Magasinier 1	MG1	306	746	-45,1	(-54,8 ; -35,5)	..	-30,3	(-40,0 ; -20,7)	..	
Magasinier 2	MG2	942	1 078	-44,0	(-49,0 ; -39,0)	..	-31,5	(-36,1 ; -26,9)	..	
Magasinier 3	MG3	45	57	-33,0	(-33,1 ; -33,0)	..	-16,7	(-16,9 ; -16,5)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	157	49	-20,3	(-24,7 ; -15,9)	..	-21,4	(-25,9 ; -16,9)	..	
Op. informatique 1	OI1	38	18	-17,2	(-25,1 ; -9,2)	..	-25,9	(-42,3 ; -9,4)	..	
Op. informatique 2	OI2	208	129	-18,0	(-20,5 ; -15,4)	..	-19,7	(-23,5 ; -15,9)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	1 722	-9,0	(-12,4 ; -5,7)	..	-12,2	(-17,8 ; -6,6)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	7 281	-19,5	(-21,2 ; -17,7)	..	-19,7	(-22,3 ; -17,1)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 354	449	-17,5	(-21,9 ; -13,1)	..	-23,8	(-31,4 ; -16,2)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	1 806	-17,5	(-19,5 ; -15,4)	..	-22,0	(-24,8 ; -19,3)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	1 771	-13,4	(-14,6 ; -12,1)	..	-16,5	(-18,5 ; -14,5)	..	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	19	92	-23,7	(-28,2 ; -19,2)	..	-21,3	(-27,0 ; -15,6)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	204	-10,2	(-13,4 ; -7,0)	..	-8,8	(-12,2 ; -5,3)	..	
Moyenne		..	..	-17,6	(-19,2 ; -16,1)	..	-19,5	(-21,9 ; -17,1)	..	

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
										%
Employés de service										
Cuisinier 1	CU1	315	251	5,8	(3,9 ; 7,8)	..	14,0	(11,0 ; 17,1)	..	
Cuisinier 2	CU2	965	368	7,1	(4,8 ; 9,4)	..	14,0	(10,7 ; 17,3)	..	
Gardien 2	GA2	291	6 878	8,0	(5,1 ; 10,8)	..	19,8	(13,6 ; 25,9)	..	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 408	1 227	-34,7	(-37,4 ; -32,1)	..	-34,1	(-37,0 ; -31,3)	..	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 008	169	21,4	(19,4 ; 23,5)	..	27,2	(25,0 ; 29,4)	..	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	2 352	-18,2	(-24,7 ; -11,8)	..	-16,9	(-25,4 ; -8,4)	..	
Préposé entretien léger 2	PER2	1 086	1 018	12,6	(9,5 ; 15,8)	..	18,3	(14,7 ; 21,8)	..	
Moyenne		..	..	-3,7	(-6,8 ; -0,6)	..	0,3 *	(-3,8 ; 4,4)	..	
Ouvriers										
Conducteur véh. légers 2	CR2	66	1 512	-33,4	(-34,4 ; -32,5)	..	-38,7	(-40,0 ; -37,3)	..	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	2 556	-32,6	(-37,8 ; -27,3)	..	-27,1	(-32,7 ; -21,5)	..	
Électricien entretien 2	EL2	254	992	-40,1	(-48,3 ; -31,8)	..	-40,5	(-52,0 ; -29,0)	..	
Électricien entretien 3	EL3	9	49	-32,6	(-36,5 ; -28,7)	..	-28,4	(-31,9 ; -25,0)	..	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	70	93	-26,3	(-33,9 ; -18,7)	..	-25,6	(-32,3 ; -19,0)	..	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	1 497	-28,8	(-31,1 ; -26,5)	..	-28,8	(-31,2 ; -26,4)	..	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	2 267	-41,2	(-49,4 ; -33,0)	..	-36,2	(-47,8 ; -24,7)	..	
Menuisier entretien 2	ME2	288	467	-30,3	(-34,9 ; -25,8)	..	-30,4	(-30,4 ; -30,4)	..	
Peintre entretien 2	PE2	174	169	-38,9	(-41,9 ; -35,8)	..	-40,5	(-43,7 ; -37,3)	..	
Plombier entretien 2	PL2	315	551	-43,6	(-51,3 ; -36,0)	..	-45,1	(-56,6 ; -33,7)	..	
Moyenne		..	..	-36,9	(-41,4 ; -32,3)	..	-36,5	(-41,9 ; -31,0)	..	
Ensemble des emplois repères										
Moyenne		..	..	-13,9	(-15,1 ; -12,6)	..	-13,5	(-15,6 ; -11,4)	..	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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 débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
										%
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	149	22	-12,7	(-14,2 ; -11,3)	..	-13,3	(-15,3 ; -11,3)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	566	212	2,2	(0,8 ; 3,6)	..	5,5	(3,9 ; 7,2)	..	
Professionnel communic. 3	PC3	54	62	-13,4	(-14,6 ; -12,3)	..	-9,8	(-10,6 ; -8,9)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	9	518	-2,2 *	(-4,4 ; 0,1)	..	5,2	(2,3 ; 8,0)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	98	536	-8,0	(-11,9 ; -4,0)	..	3,9 *	(-2,4 ; 10,3)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	1 430	-7,5	(-9,8 ; -5,1)	..	1,3 *	(-2,6 ; 5,2)	..	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	107	242	-21,2	(-23,7 ; -18,7)	..	-13,7	(-17,9 ; -9,4)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	1 169	-20,7	(-25,1 ; -16,3)	..	-9,1	(-12,8 ; -5,5)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	4 024	-6,2	(-8,2 ; -4,2)	..	2,2	(0,2 ; 4,1)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	760	1 286	-17,2	(-19,1 ; -15,4)	..	-5,1	(-5,5 ; -4,7)	..	
Ingénieur 1	IN1	53	1 175	-24,4	(-29,9 ; -19,0)	..	-7,6	(-14,0 ; -1,2)	..	
Ingénieur 2	IN2	814	4 306	-6,8	(-9,5 ; -4,2)	..	3,9 *	(0,0 ; 7,8)	..	
Ingénieur 3	IN3	35	721	-26,8	(-32,5 ; -21,0)	..	-11,6	(-19,7 ; -3,5)	..	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	363	152	3,3 *	(-3,1 ; 9,7)	..	7,1	(1,9 ; 12,2)	..	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	75	41	-25,0	(-32,4 ; -17,7)	..	-17,9	(-32,3 ; -3,4)	..	
Moyenne		..	..	-7,8	(-9,2 ; -6,5)	..	0,7 *	(-0,8 ; 2,2)	..	
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	112	9,9	(7,3 ; 12,5)	..	14,0	(5,7 ; 22,3)	..	
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	28	25	-23,5	(-24,6 ; -22,4)	..	-12,7	(-15,3 ; -10,0)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	40	10,6	(2,3 ; 18,9)	..	12,3	(0,8 ; 23,8)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	414	15,3	(11,0 ; 19,6)	..	24,8	(18,3 ; 31,2)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	432	3	-4,6 *	(-15,8 ; 6,5)	..	9,4	(4,1 ; 14,6)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	1 993	-19,3	(-27,8 ; -10,8)	..	-4,4 *	(-13,6 ; 4,8)	..	
Technicien génie 3	TG3	193	253	-36,3	(-43,7 ; -29,0)	..	-20,3	(-35,7 ; -5,0)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	2 687	-8,3	(-9,7 ; -6,8)	..	2,8	(2,8 ; 2,8)	..	
Techn. informatique 3	TI3	381	100	-20,3	(-22,1 ; -18,5)	..	-8,0	(-12,3 ; -3,7)	..	
Moyenne		..	..	-2,5 *	(-5,8 ; 0,7)	..	8,1	(4,4 ; 11,8)	..	
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	146	0,3 *	(-7,3 ; 7,9)	..	5,1 *	(-1,1 ; 11,3)	..	
Op. saisie données 3	OS3	3	5	-12,7	(-20,3 ; -5,1)	..	0,5 *	(-7,4 ; 8,4)	..	
Magasinier 1	MG1	306	72	7,4	(2,1 ; 12,7)	..	17,4	(12,4 ; 22,4)	..	
Magasinier 2	MG2	942	39	-44,5	(-55,2 ; -33,7)	..	-26,3	(-35,7 ; -17,0)	..	
Magasinier 3	MG3	45	7	-0,7 *	(-12,2 ; 10,8)	..	17,3	(6,5 ; 28,2)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	157	12	-4,9 *	(-12,1 ; 2,2)	..	6,5 *	(-4,4 ; 17,3)	..	
Op. informatique 1	OI1	38	11	3,4 *	(-6,5 ; 13,3)	..	4,8 *	(-3,8 ; 13,5)	..	
Op. informatique 2	OI2	208	33	-7,6	(-11,6 ; -3,7)	..	-0,4 *	(-5,1 ; 4,4)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	1 326	1,9 *	(-0,7 ; 4,6)	..	10,1	(7,6 ; 12,5)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	2 958	-8,8	(-11,6 ; -6,1)	..	0,9 *	(-2,5 ; 4,4)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 354	130	-19,8	(-24,8 ; -14,9)	..	-7,0	(-10,9 ; -3,2)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	473	-11,0	(-16,2 ; -5,9)	..	-4,5 *	(-11,3 ; 2,4)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	1 518	-21,2	(-24,6 ; -17,8)	..	-11,5	(-16,2 ; -6,7)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	169	-5,4	(-8,5 ; -2,3)	..	1,8 *	(-2,1 ; 5,7)	..	
Moyenne		..	..	-13,5	(-16,5 ; -10,5)	..	-3,7	(-7,3 ; -0,1)	..	

Annexe E-9

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 2	CU2	965	6	0,9 *	(-0,8 ; 2,6)	..	12,7	(11,3 ; 14,2)	..
Gardien 2	GA2	291	60	-7,6 *	(-20,0 ; 4,8)	..	-1,7 *	(-11,7 ; 8,2)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 408	21	22,9	(19,1 ; 26,7)	..	28,4	(22,5 ; 34,3)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	52	13,6	(5,3 ; 21,9)	..	11,9	(3,7 ; 20,1)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 086	8	36,8	(30,8 ; 42,8)	..	37,0	(30,6 ; 43,4)	..
Moyenne		..	..	14,7	(9,7 ; 19,7)	..	14,4	(7,8 ; 20,9)	..
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	171	-38,5	(-57,3 ; -19,8)	..	-32,3	(-51,5 ; -13,2)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	19	-25,7	(-35,0 ; -16,4)	..	-27,8	(-37,6 ; -18,0)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	115	-25,5	(-49,2 ; -1,9)	..	-18,4 *	(-44,6 ; 7,8)	..
Menuisier entretien 2	ME2	288	10	-47,4	(-48,9 ; -45,8)	..	-43,0	(-45,1 ; -40,9)	..
Peintre entretien 2	PE2	174	5	1,2 *	(-2,3 ; 4,7)	..	-3,3	(-6,4 ; -0,2)	..
Plombier entretien 2	PL2	315	5	-11,2	(-11,9 ; -10,5)	..	-15,8	(-17,0 ; -14,6)	..
Moyenne		..	..	-22,6	(-28,9 ; -16,3)	..	-20,3	(-27,2 ; -13,3)	..
Ensemble des emplois repères									
Moyenne		..	..	-6,4	(-9,0 ; -3,8)	..	1,4 *	(-1,5 ; 4,2)	..

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Professionnels									
Professionnel approuvis. 2	AP2	9	25	-5,2 *	(-12,9 ; 2,5)	..	-0,5 *	(-7,8 ; 6,9)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	98	11	-14,9	(-22,5 ; -7,4)	..	-4,1 *	(-14,7 ; 6,4)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	58	-5,0 *	(-11,4 ; 1,5)	..	0,8 *	(-7,0 ; 8,6)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	82	-0,3 *	(-1,8 ; 1,2)	..	4,3	(1,6 ; 7,0)	..
Moyenne		..	..	-3,9 *	(-11,1 ; 3,3)	..	-0,2 *	(-7,8 ; 7,4)	..
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	42	-11,3	(-14,2 ; -8,5)	..	-4,9	(-7,2 ; -2,6)	..
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	13	-7,0	(-9,9 ; -4,1)	..	-8,6	(-10,3 ; -7,0)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	365	-12,2	(-18,2 ; -6,2)	..	0,0 *	(-6,4 ; 6,4)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	432	3	-0,9 *	(-9,6 ; 7,9)	..	..	(.. ; ..)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	1 459	-38,0	(-42,2 ; -33,8)	..	-25,6	(-30,6 ; -20,5)	..
Technicien génie 3	TG3	193	17	-20,6	(-27,9 ; -13,2)	..	-9,4 *	(-22,0 ; 3,2)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	302	-18,5	(-22,1 ; -15,0)	..	-16,5	(-20,8 ; -12,3)	..
Moyenne		..	..	-17,8	(-21,0 ; -14,6)	..	-11,4	(-16,0 ; -6,9)	..
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	127	-26,7	(-31,4 ; -22,0)	..	-21,7	(-26,7 ; -16,7)	..
Magasinier 1	MG1	306	483	-47,1	(-58,6 ; -35,6)	..	-30,4	(-41,7 ; -19,1)	..
Magasinier 2	MG2	942	394	-58,4	(-65,1 ; -51,7)	..	-37,8	(-45,2 ; -30,5)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	157	11	-31,1	(-42,6 ; -19,7)	..	-32,7	(-43,7 ; -21,7)	..
Op. informatique 2	OI2	208	27	-19,0	(-23,7 ; -14,4)	..	-19,8	(-26,3 ; -13,3)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	433	-18,1	(-24,9 ; -11,4)	..	-13,7	(-23,7 ; -3,7)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	864	-27,7	(-34,5 ; -20,9)	..	-21,9	(-30,2 ; -13,5)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 354	67	-25,6	(-35,2 ; -16,0)	..	-26,3	(-41,4 ; -11,1)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	171	-26,9	(-34,4 ; -19,4)	..	-23,5	(-32,4 ; -14,6)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	175	-17,4	(-20,0 ; -14,9)	..	-13,3	(-18,7 ; -7,8)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	19	24	-9,5	(-13,2 ; -5,7)	..	4,7	(1,3 ; 8,2)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	47	-9,6	(-14,4 ; -4,8)	..	-4,0 *	(-9,0 ; 1,0)	..
Moyenne		..	..	-25,1	(-29,7 ; -20,4)	..	-20,2	(-26,5 ; -14,0)	..
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	315	178	7,7	(6,0 ; 9,5)	..	18,6	(15,9 ; 21,3)	..
Cuisinier 2	CU2	965	253	8,9	(6,2 ; 11,6)	..	18,8	(15,2 ; 22,4)	..
Gardien 2	GA2	291	6 607	9,2	(6,8 ; 11,6)	..	21,9	(16,5 ; 27,2)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 408	198	-36,8	(-39,8 ; -33,8)	..	-27,2	(-29,8 ; -24,5)	..
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 008	71	23,9	(22,0 ; 25,9)	..	31,8	(30,0 ; 33,7)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	964	-15,1	(-24,2 ; -6,0)	..	-9,1 *	(-20,4 ; 2,2)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 086	874	13,5	(10,2 ; 16,7)	..	19,7	(16,2 ; 23,3)	..
Moyenne		..	..	-2,1 *	(-5,7 ; 1,6)	..	5,9	(1,3 ; 10,5)	..

Annexe E-10

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%	90 %	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	66	12	-44,8	(-50,6 ; -39,1)	..	-38,0	(-42,7 ; -33,3)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	1 256	-36,3	(-42,3 ; -30,4)	..	-22,8	(-29,5 ; -16,2)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	554	-46,1	(-55,7 ; -36,5)	..	-46,3	(-60,9 ; -31,7)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	22	-44,6	(-49,3 ; -40,0)	..	-36,7	(-41,0 ; -32,4)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	70	23	-35,0	(-44,4 ; -25,5)	..	-28,4	(-37,5 ; -19,4)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	374	-40,8	(-45,0 ; -36,5)	..	-35,8	(-40,2 ; -31,4)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	1 828	-42,1	(-50,7 ; -33,4)	..	-36,8	(-49,2 ; -24,5)	..
Menuisier entretien 2	ME2	288	164	-40,4	(-46,0 ; -34,7)	..	-35,2	(-35,2 ; -35,2)	..
Peintre entretien 2	PE2	174	45	-52,0	(-56,3 ; -47,8)	..	-45,5	(-50,2 ; -40,7)	..
Plombier entretien 2	PL2	315	310	-48,3	(-56,2 ; -40,3)	..	-48,6	(-62,1 ; -35,2)	..
Moyenne		..	..	-43,9	(-48,8 ; -39,0)	..	-39,7	(-45,9 ; -33,6)	..
Ensemble des emplois repères									
Moyenne		..	..	-16,3	(-19,3 ; -13,2)	..	-11,3	(-16,0 ; -6,7)	..

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
				%		90 %	%		90 %	
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	149	7	-18,1	(-20,6 ; -15,7)	..	-9,0	(-11,7 ; -6,2)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	566	140	2,0	(0,3 ; 3,7)	..	7,4	(5,2 ; 9,5)	..	
Professionnel communic. 3	PC3	54	17	-14,8	(-16,8 ; -12,9)	..	-8,0	(-11,0 ; -5,1)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	9	480	-2,0 *	(-4,3 ; 0,3)	..	5,6	(2,6 ; 8,5)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	98	504	-7,8	(-11,8 ; -3,8)	..	4,9 *	(-1,4 ; 11,3)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	1 016	1 325	-7,5	(-10,0 ; -5,1)	..	1,8 *	(-2,2 ; 5,7)	..	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	107	195	-21,8	(-24,6 ; -19,0)	..	-13,1	(-17,6 ; -8,5)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	427	1 088	-20,8	(-25,3 ; -16,2)	..	-8,5	(-12,2 ; -4,7)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 553	3 687	-6,3	(-8,4 ; -4,3)	..	2,9	(0,9 ; 4,9)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	760	1 255	-17,3	(-19,2 ; -15,4)	..	-4,7	(-5,1 ; -4,4)	..	
Ingénieur 1	IN1	53	1 175	-24,4	(-29,9 ; -19,0)	..	-7,6	(-14,0 ; -1,2)	..	
Ingénieur 2	IN2	814	4 255	-6,9	(-9,6 ; -4,2)	..	4,0 *	(0,0 ; 7,9)	..	
Ingénieur 3	IN3	35	696	-26,9	(-32,7 ; -21,0)	..	-11,3	(-19,3 ; -3,2)	..	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	363	144	3,4 *	(-3,0 ; 9,8)	..	7,4	(2,1 ; 12,7)	..	
Moyenne		..	..	-8,0	(-9,4 ; -6,6)	..	1,4 *	(-0,2 ; 2,9)	..	
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	231	107	10,1	(7,5 ; 12,7)	..	14,3	(5,7 ; 22,9)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	808	23	16,6	(7,0 ; 26,2)	..	21,1	(7,6 ; 34,7)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 977	412	15,3	(11,0 ; 19,6)	..	24,8	(18,3 ; 31,3)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	432	3	-4,6 *	(-15,8 ; 6,5)	..	9,4	(4,1 ; 14,6)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 301	1 987	-19,4	(-27,9 ; -10,9)	..	-4,3 *	(-13,6 ; 4,9)	..	
Technicien génie 3	TG3	193	242	-36,5	(-44,0 ; -28,9)	..	-19,4	(-34,5 ; -4,2)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 368	2 650	-8,3	(-9,8 ; -6,8)	..	3,0	(3,0 ; 3,0)	..	
Techn. informatique 3	TI3	381	80	-21,8	(-24,1 ; -19,5)	..	-6,1	(-10,2 ; -2,1)	..	
Moyenne		..	..	-2,0 *	(-5,5 ; 1,5)	..	9,2	(5,3 ; 13,2)	..	
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	86	146	0,3 *	(-7,3 ; 7,9)	..	5,1 *	(-1,1 ; 11,3)	..	
Op. saisie données 3	OS3	3	5	-12,7	(-20,3 ; -5,1)	..	0,5 *	(-7,4 ; 8,4)	..	
Magasinier 1	MG1	306	71	7,3	(2,0 ; 12,7)	..	17,4	(12,4 ; 22,5)	..	
Magasinier 2	MG2	942	39	-44,5	(-55,2 ; -33,7)	..	-26,3	(-35,7 ; -17,0)	..	
Magasinier 3	MG3	45	7	-0,7 *	(-12,2 ; 10,8)	..	17,3	(6,5 ; 28,2)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	157	12	-4,9 *	(-12,1 ; 2,2)	..	6,5 *	(-4,4 ; 17,3)	..	
Op. informatique 1	OI1	38	11	3,4 *	(-6,5 ; 13,3)	..	4,8 *	(-3,8 ; 13,5)	..	
Op. informatique 2	OI2	208	32	-7,6	(-11,5 ; -3,6)	..	0,0 *	(-4,8 ; 4,7)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 775	1 322	1,9 *	(-0,7 ; 4,6)	..	10,1	(7,7 ; 12,6)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 356	2 816	-8,7	(-11,5 ; -5,9)	..	1,3 *	(-2,2 ; 4,8)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 354	114	-20,4	(-25,8 ; -15,0)	..	-6,7	(-10,8 ; -2,6)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 882	424	-11,0	(-16,4 ; -5,6)	..	-4,2 *	(-11,4 ; 2,9)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 850	1 251	-20,8	(-24,6 ; -17,1)	..	-10,5	(-15,7 ; -5,3)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	234	164	-5,3	(-8,4 ; -2,1)	..	2,0 *	(-2,0 ; 5,9)	..	
Moyenne		..	..	-13,4	(-16,5 ; -10,3)	..	-3,3 *	(-7,0 ; 0,4)	..	

Annexe E-11

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2004

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
				%		90 %	%		90 %	
Employés de service										
Cuisinier 2	CU2	965	6	0,9 *	(-0,8 ; 2,6)	..	12,7	(11,3 ; 14,2)	..	
Gardien 2	GA2	291	54	-7,1 *	(-19,8 ; 5,6)	..	-0,9 *	(-11,1 ; 9,3)	..	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	25	19,4	(10,8 ; 28,1)	..	29,7	(.. ; ..)	..	
Moyenne		..	..	18,3	(13,2 ; 23,4)	..	22,7	(21,1 ; 24,2)	..	
Ouvriers										
Conducteur véh. lourds 2	CD2	160	171	-38,5	(-57,3 ; -19,8)	..	-32,3	(-51,5 ; -13,2)	..	
Électricien entretien 2	EL2	254	16	-26,9	(-36,7 ; -17,0)	..	..	(.. ; ..)	..	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	186	115	-25,5	(-49,2 ; -1,9)	..	-18,4 *	(-44,6 ; 7,8)	..	
Menuisier entretien 2	ME2	288	7	-48,9	(-49,5 ; -48,4)	..	-40,5	(-41,0 ; -40,0)	..	
Moyenne		..	..	-21,8	(-28,6 ; -15,0)	..	-21,8	(-32,9 ; -10,8)	..	
Ensemble des emplois repères										
Moyenne		..	..	-5,8	(-8,4 ; -3,2)	..	3,3 *	(-0,5 ; 7,1)	..	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif est celui utilisé pour la comparaison salariale; il peut différer de celui utilisé 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 1992 à 2004

Indicateurs	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
PIB et ses composantes ^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	0,4	2,0	4,4	1,7	1,0	3,2	3,2	6,2
Consommation	1,4	1,7	3,1	1,7	3,1	4,2	2,3	3,5
Investissements	-5,4	-0,2	2,8	-7,4	6,0	6,6	5,7	8,9
administrations publiques	-2,9	6,4	5,9	-2,9	-1,3	-1,8	5,5	3,2
entreprises	-5,8	-1,4	2,2	-8,4	7,5	8,3	5,8	9,9
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,2	-0,2	-0,9	-1,8	-0,4	-3,4	1,4	2,6
Exportations	1,4	7,4	9,4	4,7	2,2	8,4	6,4	11,5
Importations	-0,2	7,1	2,7	2,7	5,3	8,8	5,0	9,1
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ^{2,4}	1,8	1,4	-1,4	1,8	1,6	1,5	1,4	1,5
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	6,5	4,9	5,4	7,0	4,3	3,2	4,7	4,7
Taux de change (huard en cents américains)	82,7	77,5	73,2	72,9	73,3	72,2	67,4	67,3
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
nominal	1,6	2,8	1,1	2,6	1,9	1,8	2,9	4,5
réel ⁵	0,3	1,4	1,3	2,1	0,2	0,1	1,6	2,7
Taux d'épargne (%)	11,9	11,9	10,4	10,3	8,0	4,9	4,2	3,4
Livraisons manufacturières ^{2,6,7}	-1,5	7,9	14,6	10,8	3,6	5,5	3,4	11,4
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	-4,2	25,4	60,4	15,5	0,4	8,1	5,9	32,4
Ventes au détail ^{2,6}	0,4	4,7	6,4	-0,8	5,7	7,3	2,9	7,3
Mises en chantier (en milliers)	38,2	34,0	34,2	21,9	23,2	25,9	23,1	25,7

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente.

2. Taux annuel de croissance (en %).

3. En termes réels (\$ enchaînés 1997).

4. Les taux de croissance trimestriels de l'IPC sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

5. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (1997=100) est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.

6. Le cumul est calculé pour les huit premiers mois de l'année.

7. En raison de changements majeurs au recensement des manufactures, les données des années 2000 et suivantes ne sont pas comparables avec celles des années antérieures à 2000. Aucun taux de variation pour 2000 ne peut donc être fourni.

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

2000	2001	2002	2003	2004 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes^{2,3}
4,6	1,7	4,2	1,9	2,0	0,6	0,7	..	PIB (au prix du marché)
3,5	2,6	3,3	3,3	3,4	1,6	0,4	..	Consommation
3,7	0,2	8,0	6,5	9,7	2,9	0,2	..	Investissements
1,5	6,9	14,3	9,5	2,6	0,0	-1,3	..	administrations publiques
4,1	-0,9	6,9	5,9	11,0	3,4	0,5	..	entreprises
3,3	2,5	2,7	2,8	2,2	1,6	0,3	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
10,5	-1,8	0,5	-3,1	2,5	-0,1	4,2	..	Exportations
9,2	-4,7	1,1	1,2	4,6	0,7	3,7	..	Importations
								Indicateurs monétaires
2,4	2,4	2,0	2,5	1,7	0,8	2,1	2,2	IPC (1992 = 100) ^{2,4}
5,5	3,9	2,6	2,9	2,1	2,2	2,0	2,2	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
67,3	64,6	63,7	71,4	75,3	75,9	73,6	76,5	Taux de change (huard en cents américains)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ²
6,2	4,3	4,9	3,5	3,4	1,2	1,8	..	nominal
4,3	2,9	3,2	1,9	2,3	0,4	1,2	..	réel ⁵
3,9	4,2	4,4	3,0	2,1	1,8	2,5	..	Taux d'épargne (%)
..	-3,8	-0,6	-1,3	6,3	4,3	3,1	..	Livraisons manufacturières ^{2,6}
4,6	-8,4	17,2	-3,3	15,5	7,0	4,7	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
5,1	4,2	6,1	5,1	3,9	1,9	1,0	..	Ventes au détail ^{2,6}
24,7	27,7	42,5	50,3	58,4	59,0	55,4	60,7	Mises en chantier (en milliers)

Annexe G

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1992 à 2004

Indicateurs	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Emploi								
Population active ²	-0,7	0,6	0,9	0,5	0,4	1,0	1,5	1,1
Taux d'activité (%)	62,5	62,2	62,3	62,1	61,9	62,1	62,6	62,8
Personnes en emploi ²	-1,3	-0,1	2,0	1,5	-0,1	1,6	2,7	2,3
Taux d'emploi (%)	54,5	54,0	54,6	55,0	54,6	55,0	56,1	57,0
Taux de chômage (%)	12,7	13,3	12,3	11,4	11,9	11,4	10,3	9,3
Heures travaillées et rémunération³								
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ⁴	36,0	36,0	35,8	35,5	36,0	36,3	36,7	36,8
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,5} (RHbM)								
nominale	3,9	1,0	0,5	0,8	1,2	1,2	0,9	0,7
réelle ⁶	2,6	-0,4	0,7	0,2	-0,4	-0,4	-0,3	-1,0
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)								
nominale	3,7	1,4	0,4	1,8	1,7	0,8	0,7	-0,3
réelle ⁷	1,8	0,0	1,8	0,0	0,1	-0,6	-0,7	-1,8
Productivité⁸								
par heure habituellement travaillée	1,8	2,5	1,6	0,2	1,4	2,2	0,5	3,5

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente.
2. Taux annuel de croissance (en %).
3. Le cumul est calculé pour les huit premiers mois de l'année.
4. Pour les employés et excluant le temps supplémentaire.
5. Pour l'ensemble des salariés et excluant le temps supplémentaire.
6. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (1997 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.
7. L'indice des prix à la consommation (1992 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération horaire moyenne réelle.
8. Le taux de croissance est calculé par l'ISQ en soustrayant du taux de croissance du PIB réel le taux de croissance de l'emploi en heures habituellement travaillées tiré de l'*Enquête sur la population active*.

Source : Statistique Canada.

2000	2001	2002	2003	2004 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								Emploi
1,4	1,4	3,2	2,2	0,9	-0,5	-0,1	0,3	Population active ²
63,2	63,6	65,1	66,0	65,8	66,0	65,7	65,8	Taux d'activité (%)
2,4	1,1	3,4	1,6	1,8	0,0	0,6	0,3	Personnes en emploi ²
57,9	58,1	59,5	60,0	60,3	60,1	60,3	60,4	Taux d'emploi (%)
8,4	8,7	8,6	9,1	8,4	8,8	8,2	8,2	Taux de chômage (%)
								Heures travaillées et rémunération³
								Nombre d'heures travaillées en
37,1	37,9	37,9	37,7	37,4	37,5	37,4	..	moyenne par semaine ⁴
								Rémunération hebdomadaire
								moyenne ^{2,5} (RHbM)
1,6	1,8	2,9	1,7	0,7	-0,5	0,8	..	nominale
-0,2	0,4	1,2	0,2	-0,3	-1,3	0,2	..	réelle ⁶
								Rémunération horaire
								moyenne ² (RHrM)
1,8	2,7	3,4	1,3	1,7	0,0	0,9	..	nominale
-0,6	0,4	1,3	-1,2	0,2	-0,8	0,0	..	réelle ⁷
								Productivité⁸
2,7	1,0	1,7	1,0	0,5	2,9	-5,3	..	par heure habituellement travaillée

Annexe H

Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1992 à 2004

Indicateurs	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	0,9	2,3	4,8	2,8	1,6	4,2	4,1	5,5
Consommation	1,5	1,8	3,0	2,1	2,6	4,6	2,8	3,8
Investissements	-2,7	-2,0	7,5	-2,1	4,4	15,2	2,4	7,3
administrations publiques	-1,5	-1,3	7,3	-3,1	-4,3	-3,2	-0,7	15,6
entreprises	-3,0	-2,1	7,5	-1,9	5,9	18,1	2,8	6,2
Dépenses publiques courantes en biens et services	1,0	0,0	-1,2	-0,6	-1,2	-1,0	3,2	2,1
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ^{2,4}	1,5	1,8	0,2	2,2	1,6	1,6	0,9	1,7
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	6,5	4,9	5,4	7,0	4,3	3,2	4,7	4,7
Taux de change (huard en cents américains)	82,7	77,5	73,2	72,9	73,3	72,2	67,4	67,3
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi ²	-0,7	0,8	2,0	1,9	0,8	2,3	2,7	2,8
Taux d'emploi (%)	58,4	58,0	58,4	58,8	58,5	59,0	59,7	60,6
Taux de chômage (%)	11,2	11,4	10,4	9,4	9,6	9,1	8,3	7,6
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
nominal	2,3	2,4	1,4	3,6	1,6	3,5	4,1	4,8
réel ⁵	0,6	0,1	0,3	2,2	0,0	1,8	2,9	3,0
Taux d'épargne (%)	13,0	11,9	9,5	9,2	7,0	4,9	4,9	4,0
Taux d'utilisation des capacités productives (%)								
totales (sauf agricoles)	78,2	80,0	82,4	81,6	81,2	82,5	83,3	84,4
manufacturières	76,4	79,9	83,5	83,9	82,8	83,6	84,3	85,9
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	-0,8	25,9	59,3	16,5	5,3	9,5	-2,0	28,6
Ventes au détail ^{2,6}	2,5	5,1	7,4	3,3	3,3	8,1	3,9	5,9
Mises en chantier (en milliers)	168,3	155,4	154,1	110,9	124,7	147,0	137,4	150,0

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente.
2. Taux annuel de croissance (en %).
3. En termes réels (\$ enchaînés 1997)
4. Les taux de croissance trimestriels de l'IPC sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.
5. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (1997 = 100) est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.
6. Le cumul est calculé pour les huit premiers mois de l'année.

Sources : Statistique Canada et SCHL.

2000	2001	2002	2003	2004 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes^{2,3}
5,2	1,8	3,4	2,0	2,4	0,7	1,1	..	PIB (au prix du marché)
4,0	2,7	3,4	3,1	3,4	1,6	0,3	..	Consommation
4,7	4,1	2,4	4,9	7,0	1,8	0,8	..	Investissements
3,8	10,1	9,1	6,8	3,5	1,5	-1,3	..	administrations publiques
4,8	3,3	1,4	4,6	7,6	1,8	1,2	..	entreprises
3,1	3,7	2,8	3,8	2,7	0,8	0,3	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
2,7	2,6	2,2	2,8	1,7	0,8	2,2	2,0	IPC (1992 = 100) ^{2,4}
5,5	3,9	2,6	2,9	2,1	2,2	2,0	2,2	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
67,3	64,6	63,7	71,4	75,3	75,9	73,6	76,5	Taux de change (huard en cents américains)
								Indicateurs du marché du travail
2,6	1,1	2,2	2,2	1,8	0,3	0,5	0,3	Personnes en emploi ²
61,4	61,2	61,8	62,4	62,6	62,5	62,6	62,6	Taux d'emploi (%)
6,8	7,2	7,7	7,6	7,3	7,4	7,2	7,1	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ²
7,3	4,4	3,8	3,0	4,0	1,6	2,0	..	nominal
5,0	2,5	1,7	1,4	2,7	1,0	1,2	..	réel ⁵
4,7	4,6	3,2	1,4	1,2	0,8	1,5	..	Taux d'épargne (%)
								Taux d'utilisation des capacités productives (%)
84,9	82,2	82,3	82,1	84,0	83,4	84,6	..	totales (sauf agricoles)
86,1	81,7	83,3	83,0	85,8	85,0	86,6	..	manufacturières
22,8	-6,9	8,6	10,0	13,8	8,0	6,5	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
6,0	4,4	6,4	3,8	3,9	2,3	1,4	..	Ventes au détail ^{2,6}
151,7	162,7	205,0	218,4	231,8	225,5	232,7	237,3	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I

Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1992 à 2004

Indicateurs	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	0,9	1,0	5,9	3,5	1,1	4,5	4,8	7,5
Consommation	1,4	1,3	3,1	1,9	2,3	4,8	3,5	4,6
Investissements	-0,7	-9,1	5,9	0,0	7,1	15,2	2,2	11,6
administrations publiques	-0,9	-8,8	13,1	4,0	-8,1	-1,2	-5,6	21,1
entreprises	-0,7	-9,2	4,6	-0,7	10,1	17,9	3,3	10,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	0,6	0,3	-0,3	0,2	-3,2	0,1	3,0	2,4
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ^{2,4}	1,0	1,8	0,0	2,5	1,5	1,9	0,9	1,9
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi ²	-1,3	0,5	1,3	1,8	1,0	2,6	3,3	3,6
Taux d'emploi (%)	60,1	59,5	59,6	59,9	59,7	60,2	61,2	62,4
Taux de chômage (%)	10,7	10,9	9,6	8,7	9,0	8,4	7,2	6,3
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
nominal	2,6	1,1	1,0	3,6	0,7	4,6	5,0	5,5
réel ⁵	0,9	-1,5	0,2	1,8	-0,9	3,0	3,7	3,5
Taux d'épargne (%)	16,7	14,6	12,1	11,6	8,9	7,6	7,6	6,5
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	-0,8	23,1	55,8	18,7	3,3	9,9	5,2	25,9
Ventes au détail ^{2,6}	2,7	4,2	7,5	4,0	0,7	8,5	7,2	7,3
Mises en chantier (en milliers)	55,8	45,1	46,6	35,8	43,1	54,1	53,8	67,2

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente.
2. Taux annuel de croissance (en %).
3. En termes réels (\$ enchaînés 1997)
4. Les taux de croissance trimestriels de l'IPC sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.
5. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (1997 = 100) est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.
6. Le cumul est calculé pour les huit premiers mois de l'année.

Sources : Statistique Canada et SCHL.

2000	2001	2002	2003	2004 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes^{2,3}
5,7	1,6	3,7	1,6	1,1	0,5	1,0	..	PIB (au prix du marché)
4,7	2,3	3,6	3,0	2,4	1,4	-0,1	..	Consommation
3,6	2,4	2,0	5,7	8,9	0,8	1,1	..	Investissements
5,8	11,0	8,4	12,0	6,4	2,6	-1,6	..	administrations publiques
3,3	1,2	1,0	4,7	9,3	0,5	1,5	..	entreprises
3,9	4,1	3,0	4,7	4,8	1,2	0,8	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
2,9	3,1	2,0	2,7	1,8	1,1	2,5	1,8	IPC (1992 = 100) ^{2,4}
								Indicateurs du marché du travail
3,2	1,5	1,8	2,6	1,7	0,5	0,4	0,3	Personnes en emploi ²
63,3	63,1	63,0	63,7	63,7	63,7	63,7	63,6	Taux d'emploi (%)
5,7	6,3	7,1	7,0	6,8	6,8	6,9	6,7	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ²
8,7	3,1	3,9	2,7	2,8	1,5	2,0	..	nominal
6,2	1,1	2,0	1,1	1,7	1,0	1,4	..	réel ⁵
7,6	6,5	5,2	3,3	2,6	2,6	3,9	..	Taux d'épargne (%)
								Bénéfices des sociétés avant impôt ²
10,5	-12,4	21,5	1,5	2,9	6,5	5,8	..	
6,6	2,5	5,9	3,4	1,9	1,4	0,5	..	Ventes au détail ^{2,6}
71,5	73,3	83,6	85,2	84,6	79,5	87,9	86,5	Mises en chantier (en milliers)

Annexe J

**Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada,
pour 2004 et 2005**

Indicateurs	BRC (Sept. 2004)		CBC (Sept. 2004)		CCPEDQ (Sept. 2004)		BNC (Oct. 2004)	
	2004	2005	2004	2005	2004	2005	2004	2005
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	3,1	3,6	3,0	3,2	3,0	3,6	3,0	3,4
Consommation	3,4	3,7	3,3	3,4	3,3	3,4	3,2	2,4
Investissements	..	..	5,8	2,3	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	2,4	1,0	..	..	..	..
entreprises	6,8	5,9	6,3	2,5	5,5	6,3	5,6	7,6
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,8	3,2	2,6	1,5	2,8	3,3	2,6	1,9
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,1	2,6	1,9	1,9	1,9	2,3	1,9	2,1
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	2,9	4,1	2,2	3,5	2,2	3,2	2,8	4,0
Taux de change (huard en cents américains)	79,4	76,9	75,2	74,9	76,6	79,6	78,7	84,8
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	1,8	2,2	1,7	1,8	1,9	2,4	1,7	1,3
Taux de chômage (%)	7,3	7,0	7,2	6,9	7,3	6,8	7,3	7,1
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)	..	..	1,6	3,0	2,2	2,7	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	3,0	3,0	3,1	3,8	3,1	3,2	3,2	2,8
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	19,9	3,1	17,8	6,5	13,5	7,5	17,5	8,8
Ventes au détail ²	..	..	4,2	4,0	4,5	5,3	..	..
Mises en chantier (en milliers)	222,0	200,0	224,9	196,2	226,0	205,0	..	..

1. Taux annuel réel de croissance.

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 2005, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	nominale	3,3	4,1	3,5	5,8	4,2	3,5	3,8	4,0	3,7	
	réelle	- 1,4	- 0,6	- 1,2	1,1	- 0,5	- 1,2	- 0,9	- 0,7	- 1,0	
1987	nominale	4,0	4,0	3,1	5,0	4,2	3,6	3,7	3,9	3,9	
	réelle	- 0,4	- 0,4	- 1,3	0,6	- 0,2	- 0,8	- 0,7	- 0,5	- 0,5	
1988	nominale	4,8	4,7	4,5	4,1	4,5	3,2	3,9	4,4	4,6	
	réelle	1,1	1,0	0,8	0,4	0,8	- 0,5	0,2	0,7	0,9	
1989	nominale	4,1	4,3	4,0	5,2	4,4	4,9	4,6	4,4	4,2	
	réelle	- 0,2	0,0	- 0,3	0,9	0,1	0,6	0,3	0,1	- 0,1	
1990	nominale	6,9	4,9	5,6	5,3	5,3	4,7	5,1	5,0	5,9	
	réelle	2,6	0,6	1,3	1,0	1,0	0,4	0,8	0,7	1,6	
1991	nominale	7,3	4,9	4,8	0,9	4,7	1,6	3,1	4,2	5,9	
	réelle	0,0	- 2,4	- 2,5	- 6,4	- 2,6	- 5,7	- 4,2	- 3,1	- 1,4	
1992	nominale	2,5	3,9	3,9	1,5	2,8	3,0	3,2	3,6	3,0	
	réelle	0,7	2,1	2,1	- 0,3	1,0	1,2	1,2	1,8	1,2	
1993	nominale	1,0	1,4	0,4	0,8	0,8	0,8	0,7	1,2	1,1	
	réelle	- 0,4	0,0	- 1,0	- 0,6	- 0,6	- 0,6	- 0,7	- 0,2	- 0,3	
1994	nominale	0,0	1,3	0,3	0,0	- 0,2	0,5	0,2	0,9	0,4	
	réelle	1,4	2,7	1,7	1,4	1,2	1,9	1,6	2,3	1,8	
1995	nominale	0,0	1,5	0,0	- 0,1	1,8	0,2	0,7	1,2	0,6	
	réelle	- 1,8	- 0,3	- 1,8	- 1,9	0,0	- 1,6	- 1,1	- 0,6	- 1,2	
1996	nominale	0,2	1,6	0,6	0,4	1,9	0,1	0,8	1,3	0,7	
	réelle	- 1,4	0,0	- 1,0	- 1,2	0,3	- 1,5	- 0,8	- 0,3	- 0,9	
1997	nominale	1,1	2,1	0,3	0,5	2,9	2,2	1,8	2,0	1,4	
	réelle	- 0,4	0,6	- 1,2	- 1,0	1,4	0,7	0,3	0,5	- 0,1	
1998	nominale	1,1	1,4	1,6	1,3	1,1	1,4	1,3	1,4	1,2	
	réelle	- 0,3	0,0	0,2	- 0,1	- 0,3	0,0	- 0,1	0,0	- 0,2	
1999	nominale	2,2	2,1	1,6	1,9	1,5	2,1	1,8	2,0	2,1	
	réelle	0,7	0,6	0,1	0,4	0	0,6	0,3	0,5	0,6	
2000	nominale	2,8	2,2	2,7	2,9	1,5	3,2	2,5	2,3	2,6	
	réelle	0,4	- 0,2	0,3	0,5	- 0,9	0,8	0,1	- 0,1	0,2	
2001	nominale	2,8	2,7	2,7	2,8	2,4	3	2,8	2,7	2,8	
	réelle	0,4	0,3	0,3	0,4	0	0,6	0,4	0,3	0,4	
2002	nominale	2,5	2,6	2,8	2,2	2,7	2,6	2,6	2,6	2,6	
	réelle	0,5	0,6	0,8	0,2	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	
2003	nominale	2,0	2,5	3,0	2,7	0,4	2,8	1,9	2,4	2,4	
	réelle	- 0,5	0,0	0,5	0,2	- 2,1	0,3	- 0,6	- 0,1	- 0,1	
2004 ⁴	nominale	...	1,9	2,2	6,5 ³	2,0	2,6 ³	2,3	2,0	2,0	
	réelle	...	0,2	0,5	4,8	0,3	0,9	0,6	0,3	0,3	
2005 ⁴	nominale	...	2,6	2,2	...	2,5	1,9 ³	2,3	2,6	2,6	

1. Les taux d'augmentation « sans relativités salariales » excluant les divers rajustements salariaux sont de 4 %, 5,1 %, 6 % et 2 % pour 1989, 1990, 1991 et 1992 respectivement.
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. Ce résultat est basé sur un nombre de salariés limité.
4. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2004 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensembles autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	Gel ou baisse	0,0	6,9	3,4	0,0	4,3	1,1	2,6	5,4	3,1	
	> 0 et < IPC	99,7	54,6	93,2	78,4	63,9	94,3	84,3	65,0	79,7	
	≥ IPC	0,3	38,5	3,4	21,6	31,9	4,6	13,1	29,6	17,2	
1987	Gel ou baisse	4,6	5,8	33,1	0,0	0,4	0,3	8,6	6,8	5,7	
	> 0 et < IPC	62,0	60,4	38,6	0,0	79,1	70,1	60,9	60,6	61,3	
	≥ IPC	33,4	33,7	28,3	100,0	20,5	29,6	30,5	32,6	33,0	
1988	Gel ou baisse	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	23,8	10,2	7,5	3,7	
	> 0 et < IPC	0,0	20,6	13,2	0,0	3,6	37,5	20,1	20,4	10,2	
	≥ IPC	100,0	73,5	86,8	100,0	96,4	38,8	69,7	72,1	86,1	
1989	Gel ou baisse	0,0	6,1	1,1	0,0	3,4	1,4	1,9	4,6	2,3	
	> 0 et < IPC	100,0	28,9	92,6	0,0	29,3	9,2	35,6	31,2	63,5	
	≥ IPC	0,0	65,1	6,3	100,0	67,3	89,4	62,5	64,2	34,2	
1990	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7	
	> 0 et < IPC	0,0	22,7	13,7	0,0	7,6	14,7	11,7	18,7	9,4	
	≥ IPC	100,0	75,0	86,3	100,0	92,4	85,3	88,3	79,8	89,9	
1991	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,3	10,1	0,0	59,8	25,1	10,7	5,3	
	< 0 et > IPC	100,0	94,0	98,3	89,9	95,0	39,7	72,9	86,2	70,3	
	≥ IPC	0,0	3,7	1,3	0,0	5,1	0,5	2,0	3,1	24,3	
1992	Gel ou baisse	0,0	7,9	0,6	15,1	22,6	3,0	9,1	8,4	4,2	
	> 0 et < IPC	0,0	7,6	2,3	20,6	0,4	0,0	1,9	5,5	3,0	
	≥ IPC	100,0	84,4	97,1	64,3	77,0	97,0	89,0	86,1	92,9	
1993	Gel ou baisse	0,0 ³	43,9	77,4	23,6	67,3	72,5	68,9	53,4	24,4	
	> 0 et < IPC	99,7	6,6	12,5	76,4	4,8	0,0	8,6	7,4	57,6	
	≥ IPC	0,3	49,5	10,1	0,0	27,9	27,5	22,5	39,2	18,0	
1994	Gel ou baisse	100,0	39,1	80,5	100,0	84,1	81,9	83,2	53,3	79,6	
	augmentation	0,0	60,9	19,5	0,0	15,9	18,1	16,8	44,7	20,4	
1995	Gel ou baisse	100,0	37,5	93,5	100,0	34,8	92,3	71,9	48,9	76,2	
	> 0 et < IPC	0,0	17,3	3,5	0,0	4,0	0,9	2,6	12,4	5,8	
	≥ IPC	0,0	45,2	3,0	0,0	61,2	6,9	25,6	38,7	18,0	
1996	Gel ou baisse	77,3	33,9	47,0	55,8	14,9	92,3	56,5	42,3	62,3	
	> 0 et < IPC	22,7	15,1	48,2	44,2	38,6	0,9	24,7	18,7	21,0	
	≥ IPC	0,0	51,0	4,9	0,0	46,5	6,8	18,8	39,1	16,7	
1997	Gel ou baisse	3,1	14,3	42,3	50,5	8,7	19,4	23,9	17,5	8,6	
	> 0 et < IPC	96,9	15,8	48,5	46,8	45,2	0,0	35,5	22,4	68,5	
	≥ IPC	0,0	69,9	9,2	2,7	46,1	80,6	40,5	60,1	22,9	
1998	Gel ou baisse	0,0	3,0 31,9	8,0	20,7	40,7	21,6	24,8	29,3	15,5	
	> 0 et < IPC	99,1	9,0	38,5	12,8	12,9	40,4	28,3	16,1	55,3	
	≥ IPC	0,9	59,1	53,5	66,5	46,4	38,0	46,9	54,6	29,2	
1999	Gel ou baisse	0,3	9,9	1,9	11,5	23,0	2,3	10,6	10,2	4,5	
	> 0 et < IPC	0,2	9,5	4,8	7,7	10,9	0,0	5,9	8,2	3,6	
	≥ IPC	99,5	80,5	93,3	80,8	66,1	97,7	83,5	81,6	91,9	

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2004 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensembles autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
2000	Gel ou baisse	0,0	7,4	0,0	1,4	31,7	1,9	11,0	8,7	3,9	
	> 0 et < IPC	10,0	59,2	16,7	4,1	46,1	25,9	27,9	48,2	26,9	
	≥ IPC	90,0	33,4	83,3	94,5	22,2	72,2	61,1	43,1	69,2	
2001	Gel ou baisse	0,2	4,5	0,0	0,0	1,2	0,7	0,5	3,2	1,6	
	> 0 et < IPC	0,0	33,0	11,7	4,1	54,8	6,3	19,3	28,6	12,9	
	≥ IPC	99,8	62,4	88,3	95,9	44,0	93,0	80,2	68,1	85,5	
2002	Gel ou baisse	0,0	4,7	2,4	1,8	2,7	0,7	1,7	3,9	2,1	
	> 0 et < IPC	0,0	12,9	2,8	1,2	4,6	2,1	2,8	10,1	5,6	
	≥ IPC	100,0	82,4	94,8	97,0	92,7	97,2	95,5	86,1	92,3	
2003	Gel ou baisse	0,0	5,3	0,0	4,3	79,2	0,0	33,3	10,7	10,7	
	> 0 et < IPC	100,0	35,8	2,5	34,7	15,8	19,3	12,6	31,3	31,8	
	≥ IPC	0,0	58,8	97,5	61,0	5,0	80,7	54,1	57,9	57,5	
2004 ⁴	Gel ou baisse	..	24,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	20,6	20,6	
	> 0 et < IPC	..	9,4	0,0	0,0	3,1	5,4	2,1	8,1	8,1	
	≥ IPC	..	65,7	100,0	100,0	96,9	94,6	97,9	71,3	71,3	

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % à cause des arrondissements.
2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.
3. Ce résultat est un arrondissement d'une proportion inférieure à 0,05 %.
4. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2004 (données préliminaires).
5. Ce résultat prend en compte un nombre de salariés limité.

Annexe M

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2004, indicateur des gains (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »		
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral			
1986	..	4,4	3,3	27,3	4,3	3,8	3,8	3,8	4,2
1987	4,0	3,9	4,9	4,3	4,4	3,7	4,3	4,3	4,0
1988	4,0	4,3	4,1	5,5	4,3	4,0	4,2	4,2	4,3
1989	6,0 ³	4,7	4,5	..	4,7	4,5	4,6	4,6	5,2
1990	5,3 ³	5,0	5,0	4,6	5,1	7,3	5,1	5,1	5,2
1991	1,6	4,3	2,5	4,8	3,2	1,7	2,2	2,2	2,0
1992	2,2	2,4	2,5	1,9	2,8	3,3	2,9	2,9	2,3
1993	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	2,0	0,1	0,3	1,7	1,8	1,6	1,9	0,6
1996	0,3	1,8	0,6	0,1	2,1	1,4	1,3	1,7	1,0
1997	0,4	2,1	0,5	0,4	2,2	2,0	1,7	2,0	1,9
1998	..	1,8	2,0	0,9	0,8	2,4	1,8	1,8	1,8
1999	4,2 ⁴	2,4	2,0	0,7	2,0	3,9	2,8	2,5	2,5
2000	2,3	2,6	2,1	2,9	2,1	1,9	2,0	2,3	2,3
2001	3,1	3,0	2,2	2,4	2,5	3,5	3,2	3,0	3,0
2002	2,4	2,7	4,0	2,3	2,3	2,6	3,4	2,7	2,5
2003	2,0	2,6	2,2	3,0	1,5	2,9	2,2	2,4	2,4
2004 ⁵	..	2,1	2,3	6,3	1,5	..	3,7	2,2	2,2

1. Le taux d'augmentation comprend, s'il y a lieu, les divers ajustements salariaux appliqués selon la période visée.

2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, divers rajustements salariaux.

3. Le taux sans « relativités salariales » est de 4,7 %.

4. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

5. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2004 et prennent en compte un nombre de conventions collectives et/ou un effectif limités.

Annexe N

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2004, indicateur des taux (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »						
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
1986	..	4,2	3,3	20,9	4,3	3,7	3,7	4,0	4,0
1987	4,1	4,0	4,6	4,4	4,4	3,8	4,2	4,1	4,1
1988	4,0	4,5	4,0	5,1	4,4	3,9	4,2	4,4	4,3
1989	6,4 ³	4,6	4,5	..	4,8	4,4	4,5	4,6	5,3
1990	5,7 ³	4,9	5,2	4,1	4,9	6,6	5,0	5,0	5,4
1991	2,4	4,3	2,4	4,3	3,1	2,0	2,3	3,2	2,6
1992	2,3	2,4	2,7	2,5	2,7	3,2	2,9	2,6	2,3
1993	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	1,6	0,7	0,1	1,4	3,7	1,0	1,5	1,3
1996	0,5	1,7	0,7	0,1	1,4	0,8	0,9	1,6	1,4
1997	0,5	2,1	0,7	0,8	1,4	1,9	1,3	1,9	1,9
1998	..	2,0	1,9	0,9	0,9	2,3	1,7	1,9	1,9
1999	3,5 ⁴	2,4	2,1	0,9	2,0	3,7	2,8	2,4	2,5
2000	2,5	2,6	2,3	2,8	2,3	2,1	2,2	2,4	2,5
2001	2,8	2,9	2,1	2,5	2,5	3,3	3,0	2,9	2,9
2002	2,4	2,7	3,7	2,2	2,5	2,6	3,2	2,7	2,5
2003 ⁵	2,0	2,6	2,2	3,1	1,8	2,8	2,2	2,4	2,4
2004	..	2,5	2,3	6,4	1,8	..	3,8	2,6	2,6

1. Le taux d'augmentation comprend, s'il y a lieu, les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée.

2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, divers rajustements salariaux.

3. Le taux sans « relativités salariales » est de 5,0 %.

4. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

5. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2004 et prennent en compte un nombre de conventions collectives et/ou un effectif limités.

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 de l'ensemble des autres salariés québécois. La comparaison est aussi effectuée avec différents secteurs du marché du travail : privé, municipal, « entreprises publiques », universitaire et fédéral. Le point est également fait 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 2004 et 2005.

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.

« 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.

ISBN-2-551-22612-0

**Institut
de la statistique**

Québec



37,95 \$
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca
Imprimé au Québec, Canada