

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

2007



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 et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationale du Québec
4^e trimestre 2007
ISBN 978-2-551-23613-8 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-51338-4 (PDF)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique du Québec, 1999

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

Novembre 2007

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.

Au cours des dernières années, le programme « rémunération » de la Direction du travail et de la rémunération (DTR) de l'Institut a été extrêmement ambitieux. Depuis 2002, l'Institut a démarré plusieurs chantiers majeurs de développement, les deux principaux étant la révision de *l'Enquête sur la rémunération globale* (ERG) et la sélection d'un nouveau panier d'emplois repères. Cet effort porte fruit. En effet, l'édition 2007 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés* constitue le premier rapport basé sur les résultats de la nouvelle ERG ainsi que sur le nouveau panier d'emplois.

Dans la nouvelle enquête, la population visée est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. Le premier cycle de la nouvelle enquête s'étend sur une période de trois ans, de 2006 à 2008. Cette année, les résultats de la comparaison reposent sur les données des entreprises des groupes inclus en 2006 et 2007 : l'échantillon correspond donc aux deux tiers de l'échantillon total. Pour cette raison, il a été décidé de ne diffuser les résultats que pour les grands secteurs de comparaison, soit l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ) et les secteurs privé et « autre public », ainsi que selon la syndicalisation pour l'ensemble des ASQ. Les résultats ne sont donc pas diffusés pour les sous-secteurs du secteur « autre public » ni selon la syndicalisation pour le secteur privé.

De plus, l'Institut ne peut réaliser dans le rapport 2007 l'analyse de l'évolution des écarts. L'univers visé est remanié, les méthodologies à la base de l'enquête ont subi des changements et un nouveau panier d'emplois repères a été introduit : il est donc impossible de mettre en parallèle les données des deux enquêtes. Une nouvelle série de données s'amorce avec le rapport 2007. Des analyses seront effectuées afin de voir l'impact de certains changements introduits. Par exemple, le passage de la notion d'établissement à celle d'entreprise pour la détermination de l'univers sera analysé.

Par ailleurs, comme un certain nombre d'emplois du nouveau panier ont été choisis selon une approche probabiliste, il est maintenant possible d'inférer les résultats de la comparaison à l'ensemble des emplois de l'administration québécoise ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché du travail québécois.

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, en particulier l'équipe chargée de la collecte des données de rémunération.

Le directeur général,

Yvon Fortin

Produire une information statistique pertinente, fiable et objective, comparable, actuelle, intelligible et accessible, c'est là l'engagement « qualité » de l'Institut de la statistique du Québec.

La coordination de ce rapport a été faite par :

Nathalie Mongeau

Sous la direction de :

Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Virginie Bassène, Alexandre Gaudreault, Adella Jean, Isabelle Lefebvre et Claude Vecerina, pour l'analyse des résultats de la comparaison (chapitres 1 à 5)

Mario Haché, avec la collaboration de Rebecca Tremblay et Marcel Godbout, pour les développements méthodologiques et les traitements statistiques des résultats de la comparaison

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

Marie-Josée Dufour et Nadège Jean, pour les tendances salariales

Pascal Michel, avec la collaboration de Christine Cossette et Dominique Sam-Pan, pour les traitements informatiques

Ann Doucet et tous les membres de l'équipe « enquêtes - rémunération », pour la collecte et la validation des données sur la rémunération globale

Elaine Baxter McLeay, pour la révision linguistique

Josée Gaudreault et France Lozeau, pour 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 la Banque Royale du Canada, la Banque TD, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, le Conference Board du Canada, le Groupe-conseil AON, Hay Group, Morneau Sobeco, Towers Perrin et Mercer (Canada) Limitée .

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 Collège, 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
n	Nombre

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	11	La rémunération globale	
INTRODUCTION	21	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	73
LA MÉTHODOLOGIE	23	Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	74
Partie I		Les heures de travail	75
Les orientations et les approches méthodologiques	23	La rémunération globale	76
Le traitement et l'analyse des données	37	CHAPITRE 3	
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	40	LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES	77
Partie II		Le secteur « autre public »	
L'environnement économique et le marché du travail	42	Les salaires	80
Les tendances salariales	43	Les échelles salariales	81
PARTIE I		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	82
LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS	47	Les heures de travail	83
CHAPITRE 1		La rémunération globale	84
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	49	L'administration municipale	
Les salaires et les échelles salariales		<i>Retrait ponctuel</i>	
L'ensemble des emplois repères	50	Le secteur « entreprises publiques »	
Les professionnels	51	<i>Retrait ponctuel</i>	
Les techniciens	53	Le secteur universitaire	
Les employés de bureau	55	<i>Retrait ponctuel</i>	
Les employés de service	57	L'administration fédérale	
Les ouvriers	58	<i>Retrait ponctuel</i>	
La rémunération globale		CHAPITRE 4	
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	59	LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	85
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	60	Les autres salariés québécois syndiqués	
Les heures de travail	61	Les salaires	88
La rémunération globale	62	Les échelles salariales	89
CHAPITRE 2		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	90
LE SECTEUR PRIVÉ	63	Les heures de travail	91
Les salaires et les échelles salariales		La rémunération globale	92
L'ensemble des emplois repères	64	Les autres salariés québécois non syndiqués	
Les professionnels	65	Les salaires	93
Les techniciens	67	Les échelles salariales	94
Les employés de bureau	69	Les avantages sociaux et les heures chômées payées	95
Les employés de service	71	Les heures de travail	96
Les ouvriers	72	La rémunération globale	97

CHAPITRE 5	
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉ-	
RATION	99

Retrait ponctuel

PARTIE II	
LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES	
TENDANCES SALARIALES	103

CHAPITRE 6	
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE	
MARCHÉ DU TRAVAIL	105

L'environnement économique	
Les consommateurs	110
Les investisseurs	112
Les gouvernements	114
Les échanges extérieurs	114
La politique monétaire	115

Le marché du travail	
L'emploi et le chômage	119
La rémunération	124

CHAPITRE 7	
LES TENDANCES SALARIALES	125

La croissance salariale observée	
Les salariés syndiqués	128
Les salariés non syndiqués	132

Le pouvoir d'achat des salariés	
Le pouvoir d'achat en 2006 et 2007	134
Le pouvoir d'achat de 1986 à 2007	136

Les perspectives salariales	
Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives	138
Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2007 et pour 2008	141

Liste des tableaux

LA MÉTHODOLOGIE

I	Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison	23
II	Éléments et composantes de la rémunération globale	27
III	Corps d'emploi du nouveau panier d'emplois repères par catégorie	35
IV	Population de référence pour la comparaison	36
V	Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise, selon les catégories d'emplois	37
VI	Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées et de salariés couverts	46

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2007	50
1.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2007	50
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2007	61
1.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2007	62
1.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2007	62

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2007	64
2.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2007	64
2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2007	75
2.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2007	76
2.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2007	76

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2007	80
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2007	81
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2007	83
3.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2007	84

CHAPITRE 4

4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2007	88
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2007	89
4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2007	91
4.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2007	92
4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2007	93
4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2007	94
4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2007	96
4.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2007	97

CHAPITRE 5

Retrait ponctuel

CHAPITRE 6

- 6.1 Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2007 et 2008 110

CHAPITRE 7

- 7.1 Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2006 et 2007 128
- 7.2 Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2007 133
- 7.3 Pouvoir d'achat des salariés, en 2006 et 2007 134
- 7.4 Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2007 136
- 7.5 Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2006 et 2007 138
- 7.6 Perspectives salariales pour 2007 et 2008 141

Liste des figures

LA MÉTHODOLOGIE

- 1 Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2007 31

CHAPITRE 1

- 1.1 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2007 51
- 1.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2007 52
- 1.3 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2007 53
- 1.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2007 54
- 1.5 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2007 55

- 1.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2007 56
- 1.7 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2007 57
- 1.8 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2007 58
- 1.9 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois 59
- 1.10 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois 60

CHAPITRE 2

- 2.1 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2007 65
- 2.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2007 66
- 2.3 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2007 67
- 2.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2007 68
- 2.5 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2007 69
- 2.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2007 70
- 2.7 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2007 71
- 2.8 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2007 72
- 2.9 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois 73
- 2.10 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois 74

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 82

- 7.4a Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2007 141
- 7.4b Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2007 141

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 90
- 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 95

CHAPITRE 5

Retraît ponctuel

CHAPITRE 6

- 6.1 Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1995 à 2007 108
- 6.2 Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1995 à 2007 116
- 6.3 Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1995 à 2007 119
- 6.4 Variation de l'emploi au Québec, par secteur d'activité, neuf premiers mois de 2007 (en milliers) 120
- 6.5 Population active et taux de chômage, au Québec, de 1995 à 2007 123
- 6.6 Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1995 à 2007 123

CHAPITRE 7

- 7.1a Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2007 131
- 7.1b Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2007 131
- 7.2 Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2007 135
- 7.3 Distribution des salariés syndiqués du Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2006 et 2007 140

Annexes

Dans les séries d'annexes A, C et E, les annexes 4, 5, 6, 7, 10 et 11 sont celles des secteurs de comparaison dont les résultats ne sont pas diffusés en 2007. Elles sont donc absentes cette année (voir la section *La méthodologie*).

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 2007

- A-1 Autres salariés québécois
- A-2 Secteur privé
- A-3 Secteur « autre public »
- A-8 Autres salariés québécois syndiqués
- A-9 Autres salariés québécois non syndiqués

B 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 marché de comparaison

- B-1 Autres salariés québécois
- B-2 Secteur privé
- B-3 Secteur « autre public »
- B-8 Autres salariés québécois syndiqués
- B-9 Autres salariés québécois non syndiqués

C Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2007

- C-1 Autres salariés québécois
- C-2 Secteur privé
- C-3 Secteur « autre public »
- C-8 Autres salariés québécois syndiqués
- C-9 Autres salariés québécois non syndiqués

D Distribution selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2007

- 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 2007

- E-1 Autres salariés québécois
- E-2 Secteur privé
- E-3 Secteur « autre public »
- E-8 Autres salariés québécois syndiqués
- E-9 Autres salariés québécois non syndiqués

F Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1995 à 2007

G Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1995 à 2007

H Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1995 à 2007

I Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1995 à 2007

J Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2007 et 2008

K Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2008, 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 2007

M Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2007, indicateur des gains

N Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2007, indicateur des taux

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2007, le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 9,4 % par rapport à celui des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 48 emplois repères sur 76, représentant la moitié de l'effectif, affichent ce statut. Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, accusent un retard de l'administration québécoise. Les retards varient de 10,3 % chez les techniciens à 28,8 % chez les ouvriers. Pour leur part, les employés de service sont à parité.

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est en retard de 5,7 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 35 des 76 emplois, regroupant 38 % de l'effectif, ainsi que dans trois des cinq catégories d'emplois étudiées. Les techniciens sont à parité alors que les employés de service affichent une avance de 8,6 %. Dans l'ensemble des emplois repères, le retard plus faible observé sur le plan de 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.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 7,8 % face à ceux du secteur privé dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 36 des 71 emplois repères comparés, regroupant 41 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service qui affiche la parité, accusent un retard salarial de l'administration québécoise; les écarts se situent entre - 7,5 % et - 32,5 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé, dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 26 des 71 emplois, comptant 50 % de

l'effectif. Les professionnels, les techniciens et les employés de bureau affichent la parité, tandis que les employés de service montrent une avance de 12,7 % et que les ouvriers accusent un retard de 23,8 %. 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 « autre public »

L'administration québécoise affiche un retard salarial de 14 % sur le secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 60 des 71 emplois repères, regroupant 86 % de l'effectif. Un retard est également noté dans toutes les catégories d'emplois; les écarts varient de - 10,4 % chez les professionnels à - 25,4 % chez les ouvriers.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 20,7 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 64 des 71 emplois repères, regroupant 89 % de l'effectif. Comme dans le cas du salaire, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de - 17,0 % chez les professionnels à - 39,3 % chez les ouvriers. Dans l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,8 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 53 des 75 emplois repères, représentant 80 % de l'effectif apparié. À l'exception de celle des employés de service, toutes les catégories d'emplois montrent un retard salarial, variant de 10,8 % à 31,7 %. Pour leur part, les employés de service sont à parité.

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 16,7 % face à celle des autres salariés québécois syndiqués dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 55 des 75 emplois repères, représentant 81 % de l'effectif. À l'exception de la catégorie des employés de service où la parité est constatée, toutes les catégories d'emplois accusent un retard; les écarts varient de - 17,1 % chez les professionnels à - 32,3 % chez les ouvriers.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Le salaire des employés de l'administration québécoise affiche la parité avec celui des autres salariés québécois non syndiqués, dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 30 des 67 emplois repères, représentant 42 % de l'effectif. Les professionnels, les techniciens et les employés de bureau présentent des retards respectifs de 10,8 %, 7,1 % et 2,8 %. Les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs, alors que les employés de service affichent une avance de l'administration québécoise de 23,8 %.

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale des employés de l'administration québécoise présente une avance de 8,4 % sur celle des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 31 des 67 emplois repères, regroupant 55 % de l'effectif. Des avances variant de 8,7 % à 31,2 % sont notées dans trois catégories d'emplois, alors que la parité des deux secteurs est observée chez les professionnels et les techniciens. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage de la parité sur le plan salarial à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale résulte des 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 dans les trois catégories d'emplois considérées. Chez les profes-

sionnels, 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 et les employés de bureau, le retard du maximum normal est plus important que celui noté sur le plan salarial, les employés de l'administration québécoise étant plus avancés dans leur échelle salariale.

L'analyse des secteurs du marché du travail conduit souvent aux mêmes conclusions. Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard vis-à-vis de ceux de tous les secteurs présentés dans les trois catégories d'emplois considérées. La situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal dans la comparaison avec tous les secteurs en ce qui concerne les employés de bureau, et avec la moitié d'entre eux dans le cas des techniciens. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont généralement plus avancés dans leur échelle que ceux des secteurs concernés.

Chez les professionnels, la parité est observée entre l'administration québécoise et presque tous les secteurs de comparaison en ce qui concerne la position dans l'échelle salariale, l'exception étant le secteur des autres salariés québécois non syndiqués.

Environ 51 % des professionnels, 31 % des techniciens et 36 % des employés de bureau du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Par contre, les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées dans l'administration québécoise sont similaires à ceux observés chez les autres salariés québécois (39,3 % du salaire). Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé (35,3 %) et chez les autres salariés québécois non syndiqués (33,5 %). Par contre, les coûts totaux sont moins importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public »

(45,9 % du salaire) et chez les autres salariés québécois syndiqués (43,5 % du salaire).

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours de l'administration québécoise sont à parité avec ceux chez les autres salariés québécois. L'administration québécoise (23,3 %) dépense plus que les employeurs du secteur privé et des autres salariés québécois non syndiqués; cette situation s'explique par des débours plus élevés pour les régimes de retraite et les remboursements de congés de maladie non utilisés.

Par ailleurs, les coûts au chapitre des avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et chez les autres salariés québécois syndiqués; ils s'établissent respectivement à 28,6 % et à 27 % dans ces deux secteurs. Les débours inférieurs pour les régimes de retraite et d'assurance expliquent cette situation. D'ailleurs, l'administration québécoise dépense moins que les employeurs de tous les secteurs de comparaison pour l'ensemble des régimes d'assurance. Les dépenses reliées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise que dans tous les secteurs comparés.

Quant aux heures chômées payées, les débours sont plus importants dans l'administration québécoise (16 % du salaire) que chez les autres salariés québécois, dans le secteur privé et chez les autres salariés québécois non syndiqués. Cependant, l'administration québécoise dépense moins que les employeurs dans le secteur « autre public » et chez les autres salariés québécois syndiqués.

Les heures de travail

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est de près de 36 heures, soit environ une heure et quart de moins que celle 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 ainsi que celle du secteur privé. Elle est toutefois équivalente à celle du secteur « autre public ».

Les heures hebdomadaires de présence au travail s'établissent à environ 30 heures et quart dans l'administration québécoise. À l'exception de celles du secteur « autre public » avec lesquelles elles sont à parité, les heures de présence au travail dans l'administration québécoise sont inférieures à celles de tous les secteurs comparés. La différence la plus marquée est observée dans la comparaison avec le secteur privé et les autres salariés québécois non syndiqués; elle se chiffre à environ deux heures et trois quarts de moins par semaine dans l'administration québécoise.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

La croissance économique se poursuit en 2007

Au premier semestre de 2007, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec augmente de 1,8 %, un rythme similaire à celui de 2006 (1,9 %). La conjoncture récente montre une croissance modérée de l'économie. Sur une base trimestrielle, le PIB augmente de 0,3 % au premier trimestre et de 1,2 % au deuxième. La croissance de l'économie en 2007 est soutenue par la demande intérieure qui augmente à un rythme supérieur à celui de 2006. Le commerce extérieur ralentit et constitue toujours un frein. La plupart des analystes s'attendent à une croissance légèrement supérieure l'année prochaine en raison, notamment, d'une amélioration du commerce extérieur. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2007 varient de 1,9 % à 2,2 % et, pour 2008, de 1,9 % à 2,6 %.

Les dépenses de consommation augmentent de 3,2 % en 2006, soit un rythme similaire à celui de 2005 (3,3 %) et identique à celui de 2004. En 2007, la croissance des dépenses de consommation s'accélère, affichant une hausse de 3,4 % au premier semestre. Le revenu personnel disponible réel augmente de 1,0 % en 2005 et de 3,2 % en 2006. Au premier semestre de 2007, il s'accroît de 4,6 %. Cette accélération est due surtout à la rémunération des salariés qui progresse de 6,4 % en termes nominaux, alimentée par les paiements d'équité salariale de l'administration provinciale. De 1995 à 2006, le taux d'épargne diminue fortement, passant de 10,3 % à 1,1 %, son niveau le plus bas depuis que les données existent sur la base actuelle (1981). Au premier semestre de 2007, il remonte à 1,9 %, le revenu personnel disponible augmentant plus vite que la consommation. Les analystes prévoient un ralentissement des dépenses de consommation. Ainsi, les prévisions de croissance de la consommation varient de 3,3 % à 3,6 % en 2007 et se situent à 3,0 % en 2008. Il y aurait aussi un ralentissement de la croissance du revenu personnel disponible; en termes

réels, les prévisions vont de 4,1 % à 6,0 % en 2007 et de 3,0 % à 4,2 % en 2008.

La croissance des investissements au premier semestre de 2007 (6,4 %) s'accélère par rapport à 2006 (2,9 %). L'accélération provient à la fois des administrations publiques et des entreprises. Les investissements des administrations publiques sont stimulés par l'intensification des travaux sur le réseau routier, tandis que ceux des entreprises le sont surtout par les investissements en bâtiments résidentiels. Après quatre années de croissance soutenue, il y a un changement de tendance dans les mises en chantier en 2005. En effet, celles-ci connaissent une forte baisse en 2005 (- 12,9 %, à 50 900) et en 2006 (- 6,0 %, à 47 877). En 2007, la tendance redevient positive alors qu'après neuf mois, les mises en chantier se situent à 51 700 sur une base annualisée, soit une hausse de 10,9 % par rapport à la période correspondante de 2006. Selon les analystes, les investissements connaîtront un ralentissement l'an prochain. Ainsi, la croissance des investissements des entreprises se situerait entre 5,8 % et 6,2 % pour l'ensemble de 2007 et entre 2,3 % et 4,7 % en 2008. Quant aux mises en chantier, elles devraient diminuer l'an prochain, après avoir augmenté cette année. Selon les analystes, leur nombre se situerait entre 49 100 et 51 500 en 2007 et entre 35 500 et 47 900 en 2008.

Les dépenses publiques courantes ralentissent en 2007, avec une croissance de 2,2 % comparativement à 2,8 % en 2006. Ces dépenses progressent pour une dixième année consécutive en 2007. Les analystes s'attendent à une poursuite de la croissance l'an prochain. Ainsi, l'augmentation des dépenses publiques se situerait entre 2,2 % et 3,3 % pour l'ensemble de 2007 et dans une fourchette plus étroite mais de même ordre de grandeur en 2008, soit entre 2,4 % et 2,9 %.

En 2007, le commerce extérieur constitue de nouveau un frein à la croissance. Au premier semestre, handicapées par le ralentissement de l'économie américaine et la vigueur du dollar canadien, les exportations diminuent de 0,8 %. Quant aux importations, leur croissance ralentit à 1,1 %, la plus faible depuis 2001. Pour l'ensemble de l'année 2007, les analystes prévoient une diminution de 1,8 % des exportations et

une hausse de 1,0 % des importations. Une amélioration est attendue l'an prochain, les taux de croissance prévus étant respectivement de 0,6 % et de 2,6 %.

Pour les neuf premiers mois de 2007 (1,4 %), l'inflation est inférieure à celle de 2006 (1,7 %). La croissance de l'IPC se situe à 1,3 % au premier trimestre, à 1,5 % au deuxième et à 1,4 % au troisième trimestre. Cependant, en septembre 2007, les prix du pétrole atteignent de nouveaux sommets, ce qui pousse à la hausse l'IPC global qui atteint 1,9 % (1,4 % sans l'énergie).

En 2004, le taux des bons du Trésor à trois mois se situe à 2,2 %, son niveau le plus bas depuis 1955. Il monte à 2,7 % en 2005, à 4,0 % en 2006 et se fixe à 4,3 % pour les neuf premiers mois de 2007. La tendance récente est toutefois à la baisse.

Après les fortes hausses de 2003 à 2006, le dollar continue de monter en 2007. Pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année, il se situe à 90,7 cents américains, un sommet depuis 1977 (94,0 cents). À la fin d'octobre 2007, le huard atteint 105,93 cents, son plus haut niveau depuis août 1957. Au début de 2002, il avait atteint un creux historique de 61,8 cents.

Selon les analystes, le taux d'inflation, les taux d'intérêt et le huard augmenteraient l'an prochain.

Bonne croissance de l'emploi

En 2007, l'emploi a connu une bonne croissance (2,1 %), plus élevée que celle des quatre années précédentes. Au cours des neuf premiers mois de l'année, le nombre d'emplois a augmenté de 80 100 par rapport à la même période de 2006, pour se fixer à un sommet historique de 3 838 800 en données désaisonnalisées.

La création nette d'emplois au cours des trois premiers trimestres de 2007 se retrouve uniquement dans le secteur des services (116 000 emplois de plus), alors qu'on enregistre 35 900 emplois de moins dans le secteur de la production de biens. La situation dans le secteur des biens est similaire à

celle de l'année dernière où une baisse importante avait également été notée (- 24 800 emplois).

Pour les neuf premiers mois de 2007, tant l'emploi à temps partiel (2,5 %) que celui à temps plein (2,1 %) augmentent. Toutefois, en termes de nouveaux emplois, on en dénombre plus à temps plein (63 000) qu'à temps partiel (17 000). L'emploi à temps plein atteint même son niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1976, avec 3 131 400 emplois.

Parmi les emplois créés en 2007, les trois quarts bénéficient aux femmes. L'emploi augmente de 3,4 % chez celles-ci (60 300 emplois de plus) et de 1,0 % (19 700 additionnels) chez les hommes. Cette même tendance est généralement observée depuis 2000, les femmes profitant de la majorité des nouveaux emplois. L'emploi des personnes âgées de 25 ans et plus ainsi que celui des personnes âgées de 15 à 24 ans augmentent au même rythme, soit 2,1 %.

Pour l'ensemble de 2007, les prévisionnistes s'attendent à ce que la croissance de l'emploi se situe entre 1,9 % et 2,1 %. Pour 2008, les analystes sont partagés; le taux de croissance attendu varierait dans une fourchette allant de 0,7 % à 2,2 %.

Le taux de chômage diminue fortement au cours des neuf premiers mois de 2007 pour s'établir à 7,2 %, comparativement à 8,0 % en 2006. Si ce taux se maintenait sur l'ensemble de l'année, cela constituerait un nouveau seuil historique annuel. Pour l'ensemble de l'année 2007, le taux de chômage devrait, selon les analystes, s'établir entre 7,2 % et 7,3 %. En 2008, les prévisionnistes sont partagés; le taux de chômage se fixerait entre 6,5 % et 7,5 %.

Pour les neuf premiers mois de l'année 2007, le taux d'emploi progresse fortement et atteint un nouveau sommet à 60,9 %. Il avait faiblement augmenté en 2006 à 60,2 %, retrouvant le sommet annuel enregistré en 2004. Pour sa part, le taux d'activité augmente légèrement pour la moyenne des neuf premiers mois de 2007 (65,6 %), après trois années de baisses.

Les tendances salariales

Gain de pouvoir d'achat dans tous les secteurs

Pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués, les clauses salariales en vigueur en 2007 accordent une augmentation de 2,2 %, alors qu'une croissance de 2,3 % était observée en 2006.

Dans l'administration québécoise, la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43), adoptée en décembre 2005, prévoit de nouvelles conditions de travail jusqu'en 2010. En vertu de cette loi, les échelles salariales sont gelées en 2004 et 2005; puis, à partir du 1er avril 2006 et jusqu'au 1er avril 2009 inclusivement, des augmentations salariales de 2 % par année sont prévues. Faute de données complètes et détaillées, l'analyse ne peut tenir compte des divers rajustements salariaux dans ce secteur, notamment ceux reliés à l'équité salariale. L'administration québécoise affiche ainsi la croissance nominale la plus faible parmi tous les secteurs analysés, tant en 2006 qu'en 2007.

En ce qui concerne les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, l'augmentation salariale est de 2,5 % selon les données des neuf premiers mois de 2007, contre 2,6 % en 2006. Trois secteurs connaissent un taux nominal d'augmentation moyen plus faible en 2007 qu'en 2006. Les croissances sont : dans le secteur privé, de 2,5 % contre 2,7 %; dans les entreprises publiques québécoises, de 2,1 % contre 2,3 %; dans le secteur municipal, de 2,3 % contre 2,4 %. Les deux autres secteurs connaissent une hausse de leur taux nominal d'augmentation moyen. Les croissances sont : dans le secteur universitaire, de 3,3 % contre 2,7 % et dans le secteur fédéral, de 2,8 % contre 2,6 %.

En 2007, 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 2,4 % à 2,7 %, alors qu'en 2006, les taux variaient de 2,2 % à 2,4 %. L'augmentation moyenne des échelles salariales octroyée aux salariés non syndiqués en 2007 (2,5 %) est donc supérieure à celle accordée à leurs homologues syndiqués (2,2 %).

Selon les données des trois premiers trimestres de 2007, l'ensemble des salariés syndiqués québécois bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,8 %. Tous les secteurs analysés connaissent aussi une croissance réelle positive. Les gains de pouvoir d'achat vont de 0,6 % dans l'administration québécoise à 1,9 % dans le secteur universitaire. La situation au chapitre du pouvoir d'achat est meilleure en 2007 qu'en 2006 dans tous les secteurs étudiés. La faible croissance de l'IPC observée au cours des neuf premiers mois de 2007 comparativement à celle notée en 2006 (1,4 % contre 1,7 %) explique en partie ce constat.

Les données préliminaires indiquent que 97,5 % des salariés québécois syndiqués connaissent un maintien ou un gain de pouvoir d'achat en 2007. Cette proportion est semblable à celle de 2006 (95,0 %). D'ailleurs, en 2007, tous les salariés de l'administration québécoise, des entreprises publiques québécoises, des universités et du secteur fédéral profitent d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. Les proportions observées dans les secteurs privé et municipal sont respectivement de 92,4 % et de 97,6 %. Dans ces deux secteurs, la proportion de salariés syndiqués bénéficiant de telles augmentations est plus importante en 2007 qu'en 2006. La proportion de salariés syndiqués recevant des augmentations plus faibles que l'IPC est de 0,7 % en 2007. Il s'agit d'une diminution par rapport à 2006 (2,9 %). Le pourcentage des salariés syndiqués subissant un gel ou une baisse de salaire en 2007 est de trois dixièmes de point de pourcentage plus faible que celui observé en 2006 (1,8 % contre 2,1 %).

Les salariés syndiqués québécois connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 7,5 % pour la période allant de 1986 à 1995. Un gain beaucoup moins important est enregistré pour la période de 1996 à 2007; il s'établit à 1,5 %. Ce résultat est principalement attribuable à l'administration québécoise qui affiche une perte de pouvoir d'achat pour cette période (sans l'équité salariale et autres rajustements).

En 2007, aucune entente n'a été signée dans l'administration québécoise. Dans ce secteur, les conventions renouvelées en 2006 accordaient une hausse annuelle moyenne de 0,8 % pour toute leur durée. Chez les autres salariés québécois syndiqués

(excluant ceux de l'administration québécoise), l'augmentation annuelle moyenne accordée selon les ententes signées durant les neuf premiers mois de 2007 est de 2,8 %; il s'agit d'une hausse par rapport au 2,2 % accordé dans les conventions renouvelées en 2006. Trois secteurs connaissent une croissance salariale plus élevée dans les conventions signées en 2007 que celle observée dans les ententes de 2006. Seul le secteur municipal présente un taux plus faible en 2007 qu'en 2006 alors qu'aucune convention n'a été renouvelée dans le secteur fédéral cette année. Au cours des trois premiers trimestres de 2007, 143 conventions collectives ont été signées comparativement à 235 pour l'année 2006.

Dans les conventions de 2007, 94,9 % de l'ensemble des salariés syndiqués reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 % pour la durée de la convention. Cette proportion est beaucoup plus importante que celle notée en 2006 (8,8 %), alors que l'administration québécoise faisait partie du résultat d'ensemble. Le pourcentage des « autres salariés québécois syndiqués » qui bénéficient d'augmentations égales ou supérieures à 1,5 % est évidemment le même que celui de l'ensemble en 2007, soit de 94,9 %. Il s'agit d'un pourcentage plus élevé que celui des ententes de 2006 (80,6 %). La proportion des autres salariés québécois recevant des augmentations inférieures à 1,5 % est trois fois et demie plus faible que celle observée en 2006 (3,5 % contre 12,5 %). Quant aux gels ou baisses de salaire, le pourcentage de 2007 est quatre fois plus faible que celui noté en 2006 (1,6 % contre 6,9 %).

Selon les perspectives salariales de l'Institut, les salariés québécois syndiqués bénéficieraient d'une croissance de leur échelle salariale identique pour 2007 et 2008, soit de 2,2 %. En vertu de la Loi, les salariés de l'administration québécoise se voient accorder 2 % d'augmentation salariale tant pour 2007 que pour 2008; les augmentations qui seront observées seront plus élevées lorsque les divers rajustements pourront être pris en compte.

Dans le secteur privé et les entreprises publiques québécoises, la croissance anticipée en 2008 est identique à celle prévue en 2007, soit, respectivement de 2,5 % et de 2,1 %. Dans le secteur universitaire, les perspectives pour 2008 seront inférieures à celles établies pour 2007 (2,3 % contre 3,3 %).

Chez les salariés non syndiqués, les taux de croissance prévus en ce qui a trait aux échelles salariales sont similaires en 2007 et 2008; selon les sources consultées, l'augmentation varierait entre 2,4 % et 2,7 %. La croissance moyenne prévue pour ces salariés est identique pour 2008 et 2007, soit de 2,5 %.

En ce qui concerne les salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit, pour les deux années, une croissance moyenne des échelles salariales identique (2,4 %).

Compte tenu des prévisions concernant le taux d'inflation, l'Institut prévoit pour l'ensemble des salariés québécois (syndiqués et non syndiqués) un gain de pouvoir d'achat en 2007 et 2008, respectivement de 0,8 % et 0,7 %. Des gains de pouvoir d'achat sont prévus en 2007 et 2008 dans tous les secteurs pour les salariés syndiqués et non syndiqués.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2007 du rapport *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 et fournit les tendances salariales pour les années récentes ainsi que des perspectives salariales pour les années 2007 et 2008.

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 quatre 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 la comparaison entre l'administration québécoise et l'ensemble du secteur « autre public ». Les résultats de la comparaison relatifs aux 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, l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués.

Le cinquième chapitre, qui rend compte de l'évolution des écarts de rémunération, n'est pas présenté cette année puisqu'une nouvelle série de données s'amorce avec le rapport 2007. L'année prochaine, il sera possible de réintroduire l'analyse sur deux ans.

La partie II de ce rapport regroupe les chapitres 6 et 7. Le chapitre 6 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 2006 et 2007. 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 2007 et pour 2008 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. La rémunération des autres salariés québécois est également comparée selon le statut de syndicalisation.

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.

La source des données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) au Québec réalisée 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.

Une nouvelle version de l'ERG, développée dans le cadre de travaux de refonte, a été lancée à l'automne 2005, avec l'introduction des premières entreprises visées. Le rapport 2007 constitue le premier rapport de rémunération basé sur les résultats de la nouvelle ERG.

L'univers, l'échantillon et le processus de collecte

Dans la nouvelle enquête², la population visée est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail. 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. 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.

La sélection de l'échantillon, de type aléatoire, est effectuée à l'intérieur de groupes formés d'entreprises d'une même famille de secteurs d'activité économique et de taille similaire (appelés « strates »). En accordant un poids à chaque entreprise tirée dans une strate en fonction de sa probabilité de sélection, l'Institut s'assure de la représentativité des résultats. La nouvelle enquête prévoit également une étape de profilage qui consiste à caractériser l'entreprise en fonction de sa structure organisationnelle et de ses diverses politiques de rémunération. Le profilage permet de découper

l'entreprise en unités de collecte pour lesquelles il est logique de recueillir des données sur la rémunération. Dans les entreprises plus complexes (trois unités de collecte et plus), la charge de collecte est diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte.

Le plan d'échantillonnage prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé en trois blocs de façon aléatoire. La composition des blocs est semblable en ce qui concerne la répartition des entreprises en termes de taille et de secteurs d'activité. Un premier échantillon (groupe de rotation A) a été tiré au début du mois d'octobre 2005 parmi les entreprises du bloc 1 (pour l'ERG 2006), un deuxième l'a été à l'automne 2006 (ERG 2007), alors que le troisième groupe de rotation sera introduit à l'automne 2007 (ERG 2008). Cette approche permet d'avoir de la souplesse et d'alléger le fardeau des répondants. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour une durée de trois ans. Dans le cas des strates recensées, les entreprises recommenceront un nouveau cycle de trois ans lorsque le précédent sera terminé. Dans les autres strates, la sélection de l'entreprise dans l'échantillon après le cycle de trois ans dépend de la fraction de sondage. Moins la fraction de sondage est élevée, plus le renouvellement de l'échantillon sera important.

Le premier cycle de la nouvelle enquête s'étend sur une période de trois ans, de 2006 à 2008. En 2008, un nouveau groupe d'entreprises sera introduit et dès l'enquête 2009, le renouvellement de l'échantillon sera réalisé avec un nouveau groupe de rotation tiré dans l'univers.

La collecte de données est basée sur la transmission par le répondant d'un fichier complet comportant, pour chacun des employés de l'entreprise, les données sur l'emploi et la rémunération ainsi que sur ses caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche, statut de syndicalisation). À partir du fichier, l'analyse des emplois est réalisée. Une première étape consiste à attribuer à tous ces emplois un code basé sur la Classification nationale des professions (CNP), système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne. Cela permet tout d'abord une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois dans chaque entreprise. De

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2007* présente l'*Enquête sur la rémunération globale*. Des articles du bulletin d'information de la direction ont également été publiés depuis le début du projet de révision. Entre autres, l'article « Une nouvelle ère... lancement de la nouvelle ERG », (*Flash-info*, vol. 6, n° 4, septembre 2005) présente les différentes étapes de l'ERG révisée ainsi que ses principaux aspects méthodologiques.

plus, cette codification permet de sélectionner un certain nombre d'unités-emplois susceptibles d'être appariées aux emplois repères de l'enquête. Lorsque, au sein d'une même unité de collecte, on identifie plus de 100 unités-emplois potentiellement appariables, un échantillon est tiré.

Le plan de sondage de l'enquête comporte donc trois degrés : entreprise, unité de collecte et unité-emploi. Le poids final associé aux données recueillies pour une unité-emploi est donc le résultat de la multiplication des poids de ces trois degrés. Un ajustement est effectué afin de tenir compte de la non-réponse.

Par ailleurs, les données portant sur les éléments de rémunération autres que le salaire et les heures de travail sont recueillies à partir de fiches de collecte. Ainsi, pour chacun des avantages sociaux, l'Institut collige les données sur les politiques et les caractéristiques ainsi que sur les taux d'utilisation, ce qui permet de calculer les débours.

Le processus d'appariement des emplois

Sur la base des unités-emplois sélectionnées parmi toutes celles potentiellement appariables, 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.

La révision de l'ERG – état actuel et à venir

Les étapes de révision ne sont pas toutes complétées. En effet, des développements et des ajustements se poursuivront durant les trois prochaines années. Pour le moment, la codification des emplois selon la CNP et le processus d'appariement sont bien intégrés dans la collecte de données. Par ailleurs, l'approche de sélection des unités-emplois susceptibles d'être appariées dans chacune des unités de collecte, bien que complétée, bénéficiera d'améliorations. À l'aide des données recueillies dans les deux premiers groupes de rotation, une analyse sera réalisée quant à la présence des emplois dans les différents secteurs d'activité économique. Les résultats de cette analyse permettront d'optimiser la sélection afin d'obtenir une bonne couverture de tous les emplois, en particulier les emplois plus rares.

Sur le plan des avantages sociaux et des heures chômées payées, les développements des nouvelles approches de collecte et de calcul des coûts se poursuivent cette année. Dans l'ERG 2007, la présence ou non de tous les avantages sociaux a été colligée pour les grands groupes d'employés de l'entreprise, alors que les politiques et les caractéristiques ont été recueillies pour quatre avantages (vacances, congés fériés/mobiles, régimes de retraite et régimes étatiques). En 2008, les fiches de collecte relatives à d'autres avantages sociaux seront ajoutées. En ce qui a trait à la rémunération variable à court terme – un des nouveaux éléments de rémunération introduits dans l'enquête – la présence des régimes offerts ainsi que leurs caractéristiques ont été recueillies dans l'ERG 2007. Des développements restent à faire sur la collecte et le traitement des coûts.

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 :

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

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l’ensemble des sommes versées directement à l’employé soit, principalement, le salaire, mais aussi les primes 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 régulières correspondent à la durée habituelle de travail. 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 régulières⁵.

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. 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.

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 considère les heures régulières, les heures chômées payées et les heures de présence au travail. L’élément « ajustements pour variations saisonnières » (horaire réduit) n’est plus considéré dans la nouvelle ERG.

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités par la comparaison (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-soins optiques - Assurances-soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, AE, AP)	- Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi³
Heures rémunérées	- Heures régulières de travail	- Heures supplémentaires - Horaire d'été
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.

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, notamment 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 ».

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 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 maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. L'Institut privilégie la comparaison des maximums normaux. Les minimums sont inclus dans la banque de données à la fin de ce rapport. Des 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 une même entreprise, 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, les données salariales incluent les employés qui ne sont pas assujettis à une échelle. Une bonne partie 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'une entreprise, 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 la même entreprise. 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 :

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

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.

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 l'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 :

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

8. Divers facteurs peuvent rendre plus difficile la détermination d'un lien entre la position dans l'échelle, 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.

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur, car cette dernière constitue le secteur de base. Pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère d'une catégorie donnée par l'effectif de l'administration québécoise¹⁰. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, dans 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 % dans l'administration québécoise (avance). Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il

10. Des renseignements supplémentaires sur le calcul des écarts relativement aux catégories d'emplois et à 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.

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 ce qui concerne l'ensemble des emplois repères ou les catégories d'emplois. 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 en regard des divers écarts de rémunération, l'Institut doit tenir compte

d'un risque d'erreur inhérent à toute donnée provenant d'une enquête basée sur un échantillon. Ce risque d'erreur est obtenu à partir d'une mesure de précision appelée écart type. L'écart type est calculé à partir de la variabilité échantillonnale, dont l'utilisation est courante dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon.

L'utilisation conjointe de l'écart et de la mesure de précision permet de définir un intervalle dans lequel la vraie valeur de l'écart devrait se situer¹³. À son tour, cet intervalle permet de déterminer si l'écart est significativement différent de la valeur 0 qui symbolise la parité des deux secteurs comparés. En effet, si la valeur 0 n'est pas comprise dans l'intervalle déterminé pour un écart, l'Institut conclura à l'avance ou au retard de l'administration québécoise. À l'inverse, lorsque la valeur 0 est incluse dans l'intervalle, la parité des secteurs comparés est admise, l'avance ou le retard de l'administration québécoise ne pouvant être confirmé. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'un écart différent de 0 puisse être considéré comme marquant la parité. Cette procédure permettant de déterminer le statut de l'administration québécoise constitue un test statistique dont le niveau de confiance est habituellement 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.

Cette année, certaines sources d'erreurs ne sont pas considérées dans le calcul de la variance des estimations. Il s'agit principalement des sources d'erreurs liées à l'application d'un taux d'augmentation pour la rémunération des entreprises du groupe de rotation A, à l'imputation totale et partielle des avantages sociaux ainsi qu'à la non-considération de l'erreur d'échantillonnage de l'administration québécoise dans le calcul des écarts relatifs aux catégories et à l'ensemble des emplois repères. Cette situation est temporaire. En effet, les

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.

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.

deux premiers types d'ajustement ne seront pas ou très peu utilisés l'année prochaine. Quant au dernier point, les développements méthodologiques nécessaires seront réalisés d'ici le prochain rapport de rémunération. Pour le rapport de cette année, la variance estimée est plus petite que la variance véritable; les intervalles de confiance sont donc plus courts que ce qu'ils devraient normalement être. Pour contrecarrer cette situation, et ce de façon temporaire, le seuil de confiance du « test de parité » a été diminué de 10 % à 5 %. En diminuant le seuil, l'intervalle de confiance est un peu plus grand; il y a donc plus de cas incluant le zéro et moins d'écarts déclarés significatifs. L'année prochaine, le seuil de confiance sera de nouveau établi à 10 %.

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.

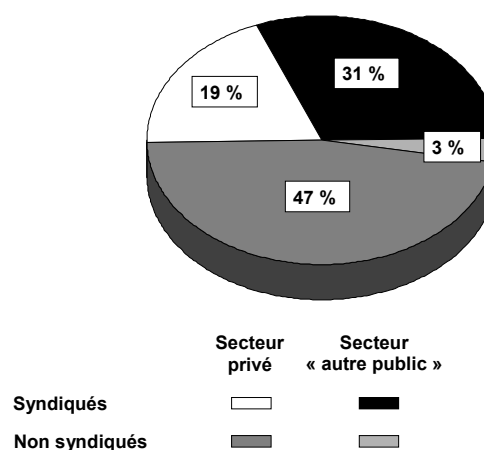
Le test permettant de vérifier s'il y a une différence significative entre deux écarts repose sur une autre base que celui permettant de déterminer le statut de

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. Comme les résultats de la comparaison 2007 reposent sur les données des entreprises des groupes de rotation A et B, l'échantillon correspond cette année aux deux tiers de l'échantillon total. En ce qui concerne les nouveaux emplois, les estimés ne reposent que sur un tiers de l'échantillon, soit le groupe de rotation B. Pour ces raisons, il a été décidé de ne diffuser les résultats que pour les grands secteurs de comparaison, soit l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), les secteurs privé et « autre public » ainsi que selon la syndicalisation pour l'ensemble des ASQ (voir figure 1). Ainsi, les résultats ne seront pas diffusés pour les sous-secteurs du secteur « autre public » ni selon la syndicalisation pour le secteur privé.

Figure 1
Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2007



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.

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 13 emplois repères constituant la catégorie des employés de service ont été appariés dans le secteur « autre public », alors que les 3 autres emplois repères y sont inexistants.

*Le traitement des données provenant de l'administration municipale*¹⁵

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'enquête. En bref, compte tenu des données disponibles, la comparaison de la rémunération de l'administration québécoise avec celle de l'administration municipale n'a pas été réalisée en 2002 et 2003.

En 2004, 2005 et 2006, les données salariales de 26 municipalités de 25 000 habitants et plus ont été recueillies. Par contre, il n'y a pas eu de collecte en ce qui concerne les avantages sociaux et les éléments des heures chômées payées. La comparaison des salaires et des échelles salariales de l'administration québécoise avec ceux de l'administration municipale est présentée dans les rapports de rémunération de ces trois années, mais la rémunération globale n'a pu être prise en compte.

Dans l'ERG 2007, les municipalités ont fait l'objet d'une collecte, tant pour les salaires et que pour les avantages sociaux. Toutefois, comme cela a été mentionné, l'Institut ne diffuse pas cette année les résultats spécifiques aux sous-secteurs du secteur « autre public ». L'année prochaine, la comparaison des salaires ainsi que de la rémunération globale sera réintroduite pour ce secteur.

15. 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).

Les emplois et les employés couverts par la comparaison

Le processus de sélection des emplois repères

Le projet de sélection des emplois repères a donné naissance à un nouveau panier d'emplois repères à partir duquel la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise est effectuée cette année¹⁶.

Un groupe de travail formé de représentants des parties patronales et syndicales a eu pour mandat de guider l'Institut dans les choix et les analyses prévus dans son plan d'action. Tous les représentants des parties ont également été consultés sur les principaux choix et orientations recommandés par l'Institut.

Plus précisément, le but visé par la sélection des emplois repères est que la rémunération obtenue à partir du panier d'emplois repères soit la plus proche possible de celle qui aurait été constatée pour l'ensemble des emplois de l'administration québécoise avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché de comparaison. Un panier d'emplois repères peut être qualifié de pertinent s'il satisfait aux deux conditions suivantes : il est *comparable*, c'est-à-dire qu'il est composé d'emplois avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois, et il est *représentatif*, c'est-à-dire que l'utilisation conjointe d'un emploi repère avec d'autres emplois repères du même regroupement (catégorie d'emplois et sous-secteur de l'administration québécoise) donne un bon portrait de la rémunération de ce groupe.

16. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection des emplois repères, le lecteur peut consulter les documents *La sélection des emplois repères : nouvelle classification, enjeux et plan d'action* (paru en octobre 2003) et *La sélection des emplois repères : présentation de la structure d'emplois de l'administration québécoise et analyse du panier actuel d'emplois repères avec des critères de représentativité d'ensemble* (paru en décembre 2005), ainsi que les cinq articles parus dans le *Flash-info* (septembre 2003, 2004, 2005, 2006 et février 2007). Toutes ces publications sont disponibles sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

Pour satisfaire au premier critère de sélection, soit la comparabilité, tous les emplois de l'administration québécoise ont été étudiés afin de déterminer leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente dans le marché de comparaison. Par exemple, les emplois dont le gouvernement est l'employeur majoritaire et les emplois non facilement identifiables ont été exclus de la population de référence pour la sélection des emplois repères.

Pour satisfaire au second critère de sélection, soit la représentativité, des cibles concernant le nombre d'emplois à retenir ont été établies pour chaque groupe formé d'une catégorie et d'un sous-secteur. Les cibles ont été calculées à partir de la distribution en pourcentage des unités de sélection¹⁷ de l'administration québécoise par catégorie et sous-secteur.

Une fois les cibles définies, l'analyse de représentativité spécifique a permis de déterminer quels emplois devaient faire partie du panier pour chaque catégorie et sous-secteur. À cette fin, l'Institut a retenu une approche hybride. Elle consiste dans un premier temps à choisir une portion importante du panier à partir de critères définis au préalable (approche déterministe) et, dans un deuxième temps, à choisir des emplois de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (approche probabiliste). L'approche hybride mise de l'avant par l'Institut garantit la présence d'emplois très populeux couvrant l'ensemble de la courbe salariale, tout en permettant d'inférer les résultats à la population de référence.

Les emplois couverts par la comparaison

Le tableau III présente le nouveau panier d'emplois repères. Les emplois choisis y sont listés selon la catégorie à laquelle ils appartiennent; l'information

sur l'étape du choix (déterministe ou probabiliste) est également fournie. Alors que tous les emplois repères de l'ancien panier étaient autoreprésentatifs, certains emplois du nouveau panier en représentent d'autres, c'est-à-dire qu'ils ont un poids supérieur à 1. Le panier d'emplois est composé de 46 corps d'emploi, comportant chacun de un à quatre niveaux de complexité, pour un total de 101 emplois repères.

La majorité des corps d'emploi (25 sur 46) sont présents dans les trois sous-secteurs de l'administration québécoise, alors que les autres sont propres à seulement un ou deux de ces sous-secteurs. Au total, 19 nouveaux emplois (tous niveaux de complexité confondus) ont fait leur apparition dans le nouveau panier d'emplois repères (identifiés en gras dans le tableau). Par ailleurs, six emplois ont été retirés, soit le professionnel en approvisionnement, le technicien en arts appliqués et graphiques, l'opérateur de saisie de données, l'opérateur en informatique, le mécanicien de machines fixes et le plombier d'entretien¹⁸.

La révision du panier d'emplois repères a permis d'atteindre les trois objectifs du projet : obtenir une meilleure adéquation entre le panier d'emplois repères et l'administration québécoise en terme de répartition des emplois entre les catégories et les sous-secteurs; améliorer quantitativement la couverture en ce qui concerne les corps d'emploi et l'effectif; améliorer la comparabilité du panier d'emplois repères¹⁹.

17. La notion de « corps d'emploi » présente dans l'administration québécoise mais qui diffère d'un sous-secteur à l'autre a été remplacée par la notion d'« unité de sélection ». Cette nouvelle notion a permis de regrouper dans chacun des sous-secteurs les corps d'emploi d'une même catégorie dont la nature des tâches, le niveau de complexité, le domaine d'activité professionnelle et la rémunération sont similaires.

18. L'emploi « Professionnel en ressources humaines » n'a pas été sélectionné à l'étape de la représentativité spécifique, les emplois non syndiqués de l'administration québécoise étant exclus de l'univers des emplois visés par la comparaison. Cependant, sans être inclus dans les résultats de la comparaison, il demeurera enquêté, étant donné l'intérêt suscité par cet emploi auprès des répondants à l'ERG.

19. Pour plus de détails, le lecteur peut consulter l'article « Le nouveau panier d'emplois repères », paru dans le *Flash-info* de février 2007. Cet article inclut une comparaison entre les cibles d'emplois repères par regroupement (catégorie/sous-secteur) déterminées à l'étape de la représentativité d'ensemble et le nombre d'emplois du nouveau panier choisis à l'étape déterministe, ainsi qu'entre le nouveau panier d'emplois repères et l'ensemble des emplois de l'administration québécoise avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché de comparaison.

L'approche déterministe de la sélection des emplois repères a permis d'atteindre le premier objectif. En effet, la distribution observée par catégorie et sous-secteur des emplois repères choisis de façon déterministe et la distribution visée concordent pour chaque regroupement à un emploi repère près. Le nouveau panier d'emplois repères remplit également la seconde condition, soit d'améliorer la couverture. En effet, grâce à l'introduction de la partie probabiliste, les résultats de la comparaison portent sur tous les emplois réguliers à temps plein ayant une contrepartie directe et pertinente et non plus exclusivement sur les emplois repères enquêtés. Le nombre d'employés de l'administration québécoise pris en compte est ainsi augmenté. Finalement, l'amélioration de la comparabilité du nouveau panier a été obtenue au moyen d'une analyse méticuleuse de tous les emplois de l'administration québécoise et de leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois. Malgré cette analyse approfondie, certains emplois peuvent se retrouver très peu dans les différents secteurs. Les nouveaux emplois repères se retrouvent donc sur le banc d'essai. L'Institut prendra le temps nécessaire avant de procéder à des ajustements, afin d'apprécier correctement la comparabilité de chaque emploi.

Comme cela a été mentionné, une portion probabiliste a été incorporée lors de la sélection des emplois. Une nouvelle approche est donc introduite pour le calcul des moyennes de catégories et de l'ensemble. À chaque emploi repère est associé le salaire réel correspondant. Le poids de l'emploi correspond, dans le cas des emplois choisis dans la partie déterministe, à son propre effectif. Si l'emploi a été choisi à l'étape probabiliste, son poids correspond à son effectif divisé par sa probabilité de sélection. En fait, les emplois choisis à l'étape probabiliste représentent tous les autres emplois non sélectionnés de la catégorie. Leur poids est donc supérieur à leur effectif propre. En principe, comme l'estimation de l'administration québécoise est maintenant calculée à partir d'un échantillon d'emplois, une erreur d'échantillonnage devrait y être associée. Par ailleurs, le fait d'avoir deux échantillons à comparer, l'un dans l'administration québécoise et l'autre dans le marché de comparaison, oblige la

combinaison de deux variances, ce qui complexifie les calculs. Les développements afin de prendre en compte la variance due à la portion probabiliste ne sont pas terminés; les résultats du rapport 2007 n'en tiennent donc pas compte.

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération pour 76 emplois regroupés en cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. La différence entre le nombre d'emplois repères couverts par l'enquête (soit 101) et le nombre d'emplois comparés s'explique par le fait que plusieurs emplois repères sont fusionnés avec un autre emploi pour la comparaison (par exemple les niveaux 1 et 2 des emplois de techniciens). De plus, certains emplois n'ont pu être pris en compte puisqu'aucun appariement n'a été réalisé sur le marché du travail.

Tableau III

Corps d'emploi du nouveau panier d'emplois repères par catégorie

Catégorie	Nom du corps d'emploi	Code d'emplois	Étape du choix
Professionnels	Professionnel en gestion financière	FI	D
	Professionnel en communication	PC	D
	Analyste des procédés administratifs et informaticien	PI	D
	Avocat ou notaire	AN	D
	Biologiste	BI	P
	Ingénieur	IN	D
	Professionnel en sciences physiques	SP	P
Techniciens	Technicien en documentation	TD	D
	Pilote d'aéronefs – avions d'affaires et hélicoptères	AV et PH	D
	Technicien de laboratoire	TL	D
	Technicien en génie	TG	D
	Technicien en administration	TA	D
	Technicien en informatique	TI	D
	Technicien en droit	DR	P
	Technicien en loisir	LO	P
	Technicien en hygiène du travail	TH	P
Assistants techniciens ¹ (bureau et paratechnique)	Préposé aux télécommunications	PT	D
	Opérateur de duplicateur offset	OD	D
	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	MO	D
Personnel de bureau	Personnel de soutien en administration	PS	D
	Personnel de secrétariat	SE	D
	Préposé à la photocopie	PP	P
	Magasinier	MG	D
	Préposé aux renseignements	PR	P
	Téléphoniste-réceptionniste	TR	P
	Acheteur	AC	P
	Préposé à l'admission	PA	D
Ouvriers	Menuisier d'entretien	ME	D
	Peintre d'entretien	PE	D
	Ouvrier certifié d'entretien	OCE	D
	Machiniste	MA	P
	Électricien d'entretien	EL	D
	Mécanicien de véhicules motorisés	MV	P
	Ouvrier de voirie	VO	D
	Conducteur de véhicules légers	CR	D
	Conducteur de véhicules lourds	CD	D
	Mécanicien d'entretien (millwright)	MI	P
Personnel d'entretien et service	Cuisinier	CU	D
	Préposé à la cuisine et à la cafétéria	CC	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux légers et lourds	PER et PED	D
	Gardien	GA	P
	Journalier ou préposé aux terrains	JP	D
	Concierge	CO	D
	Ouvrier d'entretien – maintenance	OM	P
	Préposé à la buanderie	BU	P
	Opérateur de machine à laver la vaisselle	OV	P

1. Dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, les emplois de la catégorie « Assistants techniciens (bureau et paratechnique) » sont reclassés dans la catégorie « Personnel de bureau » aux fins de la comparaison, étant donné la faible proportion d'unités de sélection représentées par cette catégorie.

L'effectif couvert par la comparaison

La population de référence pour la comparaison est constituée des emplois réguliers à temps plein de l'administration québécoise avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché du travail québécois. Le tableau IV montre que ces emplois couvrent 73 090 employés de l'administration québécoise, soit 19,1 % de l'effectif total de ce secteur (excluant les cadres).

Le tableau présente l'effectif exclu de l'univers visé. L'Institut est tenu d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération des salariés régis par une convention collective; le personnel d'encadrement n'est donc pas visé par le mandat de comparaison. Les emplois non syndiqués et les emplois occasionnels ou à temps partiel sont aussi exclus de l'univers visé par la comparaison. En outre, un appariement de qualité implique l'existence d'un point de comparaison direct et pertinent dans le marché des autres salariés québécois. Par conséquent, les emplois dits sans contrepartie, c'est-à-dire qui ne répondent pas à ce critère, ne peuvent être enquêtés.

Par ailleurs, les emplois se retrouvant presque exclusivement dans les secteurs non enquêtés ne sont pas couverts par la comparaison. En excluant ces derniers emplois, le nombre total d'employés se retrouvant dans des emplois pouvant faire partie de la comparaison est de 72 920.

Le tableau V montre que les emplois repères retenus (72 196 salariés de l'administration québécoise), couvrent 32 % de l'effectif régulier à temps plein de l'administration québécoise. Lorsque seul l'effectif des emplois réguliers à temps plein de l'administration québécoise ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché est pris en compte, l'effectif des emplois repères en représente près de 99 %.

Tableau IV
Population de référence pour la comparaison¹

	Effectif n	Proportion de l'effectif total %
Administration québécoise (excluant les cadres)	382 260	100
Emplois non syndiqués ²	- 1 818	0,5
Emplois occasionnels	- 94 737	24,8
Emplois réguliers à temps partiel	- 60 293	15,8
Emplois réguliers à temps plein visés par la comparaison	225 413 ³	59,0
Emplois sans contrepartie ⁴	- 152 323	39,8
Emplois réguliers à temps plein avec contrepartie directe et pertinente (visés par la comparaison)	73 090	19,1
Emplois avec contrepartie dans les secteurs non enquêtés ⁵	- 169	0,04
Emplois pouvant faire partie de la comparaison	72 920³	19,1

1. Période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006.
2. Les emplois non syndiqués qui font l'objet d'une exclusion sont : conseiller en gestion des ressources humaines (fonction publique), agent du vérificateur général (fonction publique), secrétaire principale (fonction publique) et agent de la gestion du personnel (santé et services sociaux).
3. Le résultat peut différer de la soustraction des éléments à cause des arrondissements.
4. Les emplois sans contrepartie sont des emplois qui n'ont pas de comparables directs et pertinents dans le marché des autres salariés québécois ou qui ne sont pas facilement identifiables.
5. Le secteur de l'agriculture et les services qui y sont reliés, le secteur de l'exploitation forestière et des services forestiers, celui de la pêche et du piégeage ainsi que celui de la construction ne sont pas enquêtés dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG).

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

Comme l'indique le tableau V, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de la catégorie des employés de bureau, des ouvriers et des employés de service représentent une plus grande part de l'effectif total de ces catégories dans l'administration québécoise (plus de 75 %). Les catégories des professionnels et des techniciens ont une couverture moins importante. En effet, l'effectif rattaché aux emplois repères de ces deux catégories couvre respectivement 28 % et 47 % de l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise. Un pourcentage élevé indique que la catégorie contient en majorité des emplois avec une contrepartie directe et pertinente. En revanche, un pourcentage faible indique que la catégorie contient des emplois sans comparables sur le marché des autres salariés québécois.

Tableau V
Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif 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	8 737	31 510	28
Techniciens	16 856	35 600	47
Employés de bureau ²	29 304	38 919	75
Ouvriers	4 093	4 150	99
Employés de service	13 206	15 274	86
Autres employés ³	...	99 960	0
Total	72 196	225 413	32
Emplois sans contrepartie de toutes catégories	...	152 323	...
Emplois pouvant être comparés	72 196	73 090	99

1. L'effectif couvre les employés réguliers à temps plein (période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006).
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 agents de la paix et toutes les catégories d'infirmières.

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

L'évolution de la comparaison

L'Institut ne peut réaliser dans le rapport 2007 l'analyse de l'évolution des écarts sur deux ans ni celle effectuée sur une période un peu plus longue. L'univers visé par l'ERG est remanié, les méthodologies à la base de l'enquête ont subi des changements et un nouveau panier d'emplois repères a été introduit : il est donc impossible de mettre en parallèle les données des deux enquêtes. Une nouvelle série de données s'amorce avec le rapport 2007. L'année prochaine, il sera possible de réintroduire l'analyse sur deux ans, et dans quelques années, l'évolution sur une période plus longue pourra être regardée. Le rapport 2007 est un rapport de transition, puisque le premier cycle de l'enquête, soit de 2006 à 2008, ne sera complété que l'année prochaine avec le troisième groupe de rotation. De plus, les développements liés à la révision de l'ERG devraient normalement être complétés au cours de la prochaine année.

Bien qu'il ne soit pas possible de comparer les données de la nouvelle ERG avec les anciennes, des analyses seront effectuées afin de voir l'impact de certains des changements introduits. Par exemple, le passage de la notion d'établissement à celle d'entreprise pour la détermination de l'univers visé sera analysé.

L'ERG est essentiellement 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 est un exercice complexe. Cependant, certains travaux reliés à la révision des processus de l'ERG incluent l'examen de ces aspects et visent à augmenter les possibilités d'analyse évolutive.

Le traitement et l'analyse des données

La rémunération globale d'un emploi repère peut être calculée pour chacune des entreprises 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.

Les précisions sur les données et périodes de référence

Les résultats de la comparaison 2007 reposent sur les données de 228 entreprises : 116 entreprises du groupe de rotation A (en deuxième année d'enquête) et 112 du groupe B (en première année). Pour les entreprises plus complexes (trois unités de collecte et plus), la charge de collecte a été diminuée par l'échantillonnage d'unités de collecte. Les résultats reposent sur 308 unités de collecte (153 du groupe A et 155 du groupe B). En ce qui concerne les municipalités, 17 municipalités de 25 000 habitants et plus sont prises en compte.

Le taux de réponse est excellent, se situant pour les entreprises à 79 % dans le secteur privé et à 95 % dans le secteur « autre public ». Un ajustement pour la non-réponse a été effectué. Une non-réponse totale au volet sur les avantages sociaux est observée dans uniquement 2 % des unités de collecte. Pour les unités de collecte répondantes, le taux de réponse varie, selon l'avantage, de 78 % à 92 %.

L'ajustement des données du groupe de rotation A

Les données disponibles dans toutes les unités de collecte sont premièrement celles colligées en première année d'enquête, soit celles du groupe de rotation A (ERG 2006) et celles du groupe de rotation B (ERG 2007). En première année d'enquête, les données recueillies sont les suivantes : de l'information sur tous les emplois de l'entreprise permettant à l'Institut de les coder selon le système de Classification nationale des professions (CNP); de l'information sur tous les employés de l'entreprise, peu importe leur statut (régulier, temps partiel, etc.); les appariements des emplois de l'entreprise aux emplois repères définis dans l'enquête et servant à la comparaison de la rémunération; les taux de salaire; la présence ou non de tous les avantages sociaux ainsi que les caractéristiques et politiques pour les quatre principaux avantages sociaux (régimes de retraite et étatiques, congés annuels ainsi que congés fériés et mobiles).

Pour les entreprises en deuxième année d'enquête, une mise à jour des taux de salaires est prévue. Selon l'orientation de la nouvelle enquête, cela consiste à recevoir un nouveau fichier électronique et à mettre à jour les appariements. Comme la présence ou non des avantages sociaux ainsi que les caractéristiques et politiques relatives à ces derniers ont été recueillies à l'an 1, aucune nouvelle information n'est demandée. Le calcul des coûts est réalisé à partir des nouveaux taux de salaire.

Cette année, compte tenu des nombreux développements et des ressources limitées, il a été décidé de ne pas solliciter le fichier de l'année 2 auprès de toutes les unités de collecte du groupe de rotation A. Parmi les 116 unités de collecte du groupe de rotation A, 65 ont fourni un fichier de données en

2007. Les unités de collecte sollicitées pour la mise à jour de leurs données ont été ciblées en fonction de certains critères. L'Institut visait notamment à obtenir suffisamment de fichiers parmi les unités de collecte qui composent les petits domaines d'estimation (entreprises publiques, municipalités et universités) ainsi que dans celles ayant conduit à un grand nombre d'appariements. Enfin, l'Institut s'est assuré de distribuer d'une manière à peu près égale les entreprises à contacter dans chacune des strates.

Pour toutes les unités de collecte du groupe de rotation A, les données recueillies à l'an 1 (soit à l'ERG 2006) ont été mises à jour à partir de taux d'augmentation calculés sur la base des données des unités de collecte ayant fourni un fichier les deux années. Les taux moyens d'augmentation ont été calculés à partir des unités-emplois pairées, c'est-à-dire celles présentes dans les deux années de collecte (1 et 2), et ce, par unité de collecte, par secteur et par emploi repère. Le poids en effectif de chaque unité-emploi a été pris en compte. Pour toutes les unités du groupe A, les appariements, l'effectif et les heures de travail ne sont pas mis à jour dans cette approche.

Le pourcentage d'unités-emplois pairées est généralement élevé. Pour 23 unités de collecte, le pourcentage est de plus de 70 %. Dans le cas des unités-emplois pairées, l'ajustement salarial a été effectué à partir de la variation observée pour chacune d'elles. En ce qui concerne les unités-emplois non pairées, une méthode mixte a été utilisée, l'objectif étant de maximiser la qualité de l'ajustement dans chacun des dossiers. Deux critères ont permis de choisir l'un ou l'autre des taux calculés : le pourcentage d'unités-emplois pairées dans le dossier ainsi que la différence entre le taux d'augmentation calculé pour l'unité de collecte et le taux d'augmentation du secteur. Ainsi, dans les unités de collecte pour lesquelles le pourcentage de pairage était élevé (plus de 70 %), la rémunération a été ajustée à partir du taux moyen d'augmentation calculé à partir des unités-emplois pairées du dossier. À l'opposé, dans le cas des unités de collecte sans fichier pour l'année 2, le taux d'augmentation utilisé était celui du secteur (privé syndiqué, privé non syndiqué, « autre public » syndiqué et « autre public » non syndiqué). Pour

tous les dossiers dont le pourcentage de pairage était plus petit que 70 %, l'autre critère a été pris en compte, soit le niveau du taux observé.

L'imputation des données pour les avantages sociaux non enquêtés

Comme cela a été mentionné précédemment, la collecte relative aux avantages sociaux est réalisée à l'an 1. Les renseignements ont donc été colligés à l'ERG 2006 pour les unités du groupe de rotation A et à l'ERG 2007 pour celles du groupe B. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2007. Certains avantages n'ont cependant pas fait l'objet de la collecte, les développements se poursuivant. En fait, quatre avantages (congrés annuels, congrés fériés et mobiles, régimes de retraite et étatiques) ont été enquêtés. Pour tous les autres avantages sociaux, une imputation a été effectuée. Celle-ci est basée, dans chacun des secteurs, sur les données les plus récentes disponibles. L'imputation des données a été réalisée à partir des données historiques de l'ERG 2005²⁰. Dans certains cas, l'unité de collecte a pu être directement liée à un dossier de l'ancienne ERG. Cette donnée historique, propre au dossier, a été utilisée. Pour les autres, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés.

Pour tous ces avantages non enquêtés, les développements se poursuivent actuellement. Dans l'ERG 2008, six avantages seront ajoutés, soit les congrés de maladie utilisés, le remboursement de

congrés de maladie, l'assurance-salaire, l'assurance-invalidité longue durée, les congrés parentaux et la compensation pour congrés parentaux. Enfin, cinq avantages seront introduits à l'ERG 2009 (l'assurance-vie, l'assurance maladie complémentaire, les assurances soins optiques et soins dentaires ainsi que les congrés sociaux), ce qui complètera l'ensemble des avantages sociaux pris en compte dans le calcul de la rémunération globale.

La non-réponse partielle en ce qui concerne les avantages sociaux enquêtés a également été imputée. Lorsque l'unité de collecte a pu être liée à un dossier de l'ancienne ERG, les données historiques du dossier ont été utilisées. Pour les autres cas, les données ont été imputées à partir d'un donneur ayant des caractéristiques similaires.

Les autres périodes de référence

Les salaires recueillis dans l'ERG 2007 pour tous les secteurs autre que l'administration québécoise sont ceux en vigueur en 2007 (la période de validité des taux devant inclure le 1^{er} avril 2007). Pour l'administration québécoise, les données sur les taux de salaire sont celles en vigueur au 1^{er} avril 2007.

Dans l'administration québécoise, l'année 2006 sert de référence pour les coûts des assurances collectives et des régimes de retraite²¹; les débours liés aux heures chômées payées sont calculés pour la période du 1^{er} juillet 2004 au 30 juin 2005.

Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'ERG 2007, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2006 pour les entreprises du groupe de rotation A.

20. Les périodes de référence sont différentes selon le secteur d'appartenance de l'entreprise. En effet, selon le cycle de collecte de l'ancienne ERG, les avantages sociaux étaient enquêtés tous les deux ans dans les entreprises, ce volet étant alternativement couvert dans les secteurs privé et public (secteur « autre public » et administration québécoise). En 2005, l'Institut a recueilli les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail auprès des entreprises du secteur privé, alors qu'en 2004, ceux relatifs à l'administration québécoise et aux entreprises du secteur « autre public », à l'exception de l'administration municipale, avaient été recueillis. Ainsi, les périodes de référence pour le coût des avantages sociaux utilisé pour l'imputation des données manquantes sont l'année 2004 dans le secteur privé et l'année 2003 dans le secteur « autre public ». Toutefois, en ce qui concerne l'administration municipale, la période de référence est l'année 2000, puisque ce volet a été enquêté pour la dernière fois en 2001.

21. Les débours au chapitre du régime de retraite ont été recueillis dans le cadre de l'ERG 2007; ils correspondent au niveau du coût du service courant de l'évaluation actuarielle aux fins des états financiers des régimes de retraite qui présente les données arrêtées au 31 décembre 2002. La part de l'employeur est de 6,4 % pour le RREGOP.

En ce qui concerne les heures régulières hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères, les données de l'administration québécoise et des autres secteurs sont celles en vigueur en 2006. 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 à l'effectif sont celles en vigueur en 2006 pour tous les secteurs, sauf pour l'administration québécoise. Dans l'administration québécoise, l'effectif des emplois repères fait référence à la période du 1^{er} juillet 2005 au 30 juin 2006 pour le secteur de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux, et à la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2006 pour la fonction publique.

Pour ce qui est des autres salariés québécois, les données concernent les employés réguliers à temps plein. Quant à l'administration québécoise, ce sont également les employés réguliers à temps plein qui sont pris en compte, mesurés toutefois sous forme d'équivalents 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. Quant au 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)²².

Par ailleurs, les maximums des échelles indiqués pour les emplois professionnels de niveau 1 de l'administration québécoise constituent uniquement les 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 l'emploi « Ingénieur », pour lequel une nouvelle classification est en vigueur. 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 est donc à l'échelon 9 majoré de la prime de 5 %.

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

L'état des conventions collectives dans l'administration québécoise

Dans l'administration québécoise, la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n^o 142, 2005, chapitre 43), adoptée en décembre 2005, décrète les conditions de travail jusqu'au 31 mars 2010. Elle prévoit un gel des échelles salariales en 2004 et 2005 et des augmentations salariales de 2 % par année du 1^{er} avril 2006 au 1^{er} avril 2009 inclusivement. Donc, les taux de salaire recueillis dans l'administration québécoise comprennent l'augmentation de 2 % d'avril 2007.

L'impact de la Loi sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001), en vigueur depuis le 21 novembre 1997, s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte dix 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.

22. Voir la section « La classification des emplois de la fonction publique » à la page suivante concernant les emplois de complexité supérieure.

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

Toutefois, l'Institut a effectué une enquête sur les versements d'équité salariale, dont la collecte de données s'est terminée en avril 2004. Le rapport tiré de cette enquête (*Étude sur les ajustements relatifs à l'équité salariale. Établissements de 200 employés et plus au Québec*) a été publié en juin 2005. Il présente des données inédites sur les ajustements salariaux résultant de la Loi sur l'équité salariale. Les résultats sont fournis selon diverses ventilations telles que les groupes occupationnels, 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. Or, la décision de la Cour supérieure, qui rendait inconstitutionnel le Chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale, a empêché l'Institut de réaliser cet objectif. Les résultats pour l'administration québécoise et certains grands employeurs du Québec qui se sont prévalus de ce chapitre de la Loi n'ont pu être pris en compte.

La décision de la Cour supérieure a par ailleurs obligé l'administration québécoise et plusieurs employeurs importants à reprendre les discussions sur l'équité salariale avec leurs employés afin de se conformer à l'esprit de la Loi. Dans l'administration québécoise, des ententes ont été signées, d'abord avec le SPGQ en janvier 2006, puis avec le SFPQ, l'intersyndicale (CSN, CSQ, FIIQ, FTQ, APTS), la CSD et la FISA en juin 2006. D'ailleurs, l'ISQ pourrait réaliser une étude complémentaire sur le sujet, selon les priorités accordées par l'ISQ et ses partenaires aux travaux de développement.

Ces ententes ont un impact sur les données utilisées dans les résultats de la comparaison de 2007. En effet, le positionnement dans la nouvelle échelle a été réalisé en janvier 2007 et les employés sont maintenant rémunérés selon leur nouveau taux.

La classification des emplois de la fonction publique

Le 31 juillet 2006, le Conseil du trésor a adopté la *Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois professionnels et la gestion des emplois de complexité supérieure* qui s'applique aux emplois de conseillers en gestion des ressources humaines, ainsi qu'aux emplois de la catégorie du personnel professionnel, à l'exclusion des ingénieurs, des juristes, des dentistes, des médecins, des médiateurs et conciliateurs.

Selon la directive, les primes de chef d'équipe (5 %) et de spécialiste (7 %) accordées aux professionnels de la fonction publique qui occupent ces fonctions sont remplacées par une majoration du taux de traitement du personnel dont l'emploi a été désigné « expert » ou « émérite ».

Les résultats présentés dans ce rapport ne sont pas encore influencés par ce changement. En effet, les données sur l'effectif fournies par le Conseil du trésor n'incluent pas cette information (période de référence de l'effectif antérieure à l'entrée en vigueur de la directive). Dans les données du rapport, l'information sur les primes demeure donc celle relative aux anciennes primes de chef d'équipe (5 %) et de spécialiste (7 %).

En ce qui concerne la classification des emplois d'ingénieurs, elle est composée de quatre rangements. Chacun des rangements possède une échelle salariale distincte constituée de 18 échelons. Afin de représenter les niveaux de complexité des emplois repères « Ingénieur 1 » et « Ingénieur 2 », l'Institut a coupé les échelles 81 et 82 entre le septième et le huitième échelon. Les sept premiers échelons de chacune de ces échelles représentent le niveau d'entrée (niveau 1), alors que les échelons 8 à 18 correspondent au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2). Après avoir fait l'analyse des nouvelles lignes directrices émises par le Conseil du trésor concernant les tâches et les responsabilités des ingénieurs, l'Institut a associé les échelles 91 et 96 à l'emploi repère « Ingénieur 3 ».

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 Royale du Canada (BRC), la Banque TD (TD), 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 2007 du produit intérieur brut (PIB) québécois en dollars constants et de ses composantes ainsi que les données des années 2003 à 2006 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec²³. Quant aux données annuelles du PIB réel antérieures à 2003, 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 2002. 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 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 termes réels; 2002 est l'année de base. L'indice des prix à la consommation (IPC) a également 2002 comme année de base.

23. Pour les années 2003 à 2006, les données provinciales annuelles révisées de Statistique Canada ne sont disponibles qu'après la date de tombée du présent rapport.

Les tendances salariales

Les sources de données

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

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

Les conventions collectives analysées couvrent l'administration québécoise, le secteur privé et le secteur « autre public ». L'administration québécoise fait référence à la fonction publique ainsi qu'aux réseaux de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux²⁴. 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. Pour sa part, le secteur fédéral comprend l'administration fédérale ainsi que les entreprises fédérales au Québec. Un autre regroupement couvre aussi 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 Mercer (Canada) Limitée et du Hay Group. 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 des cadres est présenté. 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 certains cas, la durée de la clause n'est pas équivalente à celle de la convention. C'est le cas notamment de certaines conventions pour

24. Pour que le secteur « administration québécoise » soit conforme à la définition de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), l'Institut a dû ajuster certaines données du ministère du Travail. Tous les organismes gouvernementaux qui ne font pas partie des régimes de négociation des trois sous-secteurs de l'administration québécoise ont été inclus dans le secteur « entreprises publiques québécoises ». À titre d'exemple, le ministère du Travail considère l'organisme Héma Québec comme faisant partie de l'administration québécoise, alors que l'Institut l'inclut plutôt dans les entreprises publiques québécoises.

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, l'employeur doit maintenir les conditions de travail qui y sont prévues (Code du travail, L.R.Q., c. C-27, a. 59).

lesquelles les augmentations salariales sont négociées chaque année (il n'y a pas de réouverture des clauses normatives, seulement des clauses pécuniaires). Pour 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 augmentations salariales octroyées aux salariés non syndiqués.

Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant le taux d'inflation de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation, et la croissance réelle ainsi obtenue reflète une approximation des gains ou des pertes de pouvoir d'achat des salariés. Par exemple, si la croissance des échelles salariales est supérieure à celle de l'inflation, cela se traduit par un taux réel de croissance positif reflétant le fait que le pouvoir d'achat des salariés québécois augmente. À l'opposé, si le taux réel de croissance des échelles salariales est négatif, les salariés peuvent perdre de leur pouvoir d'achat et s'appauvrir. En ce qui concerne l'année 2007, la croissance de l'IPC utilisée est celle calculée pour le Québec relativement aux neuf premiers mois de 2007 par rapport à la même période de l'année précédente. Les données sur 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 à l'égard des 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.

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

Dans le calcul des moyennes des taux d'augmentation des 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 calculées en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en effectifs. Le nombre de salariés utilisé dans le calcul du poids représente une moyenne du nombre observé durant les cinq années les plus récentes pour lesquelles les données sont suffisamment représentatives. Dans le cas des 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 leur poids respectif en effectif sur le marché du travail. À cet effet, le taux de syndicalisation des six premiers mois de 2007 pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 39,4 %.

La couverture de l'analyse des conventions

Le tableau VI 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 2007. Il présente, tout d'abord, l'information sur les conventions en vigueur en 2006 et en 2007. Il fournit également la représentativité du nombre de salariés sur lequel sont basés les résultats. Cette donnée est exprimée en pourcentage du nombre moyen de salariés syndiqués des cinq dernières années. Lorsque la représentativité est supérieure à 100 %, c'est que le nombre de salariés pour l'année en cours est supérieur à la moyenne de la période de référence retenue.

En ce qui concerne l'administration québécoise, les conventions incluses dans la banque du ministère du Travail après trois trimestres couvrent 403 611 salariés, soit environ 79 % du nombre de salariés touchés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). De plus, trois conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 106 937 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre²⁸, aux ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, aux ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale et/ou aux ajustements salariaux versés depuis 2002 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont, dans les dernières années, obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale. L'Institut n'a toutefois pas l'information nécessaire afin de modifier, le cas échéant, les taux contenus dans la banque, ce qui lui aurait permis de dégager un portrait juste et précis des divers rajustements pour l'ensemble des salariés concernés. Compte tenu de cette situation, l'Institut a d'une part, utilisé dans ses traitements statistiques, pour 2002 à 2007 inclusivement, 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2004 à 2007, appliqué à l'ensemble de ces salariés les paramètres salariaux prévus dans la Loi. Quant aux perspectives salariales, elles se calculent à partir de la moyenne des salariés couverts entre 2002 et 2006, sauf pour l'administration québécoise. Dans ce secteur, le nombre de salariés est établi à partir de ceux visés par la Loi.

Du côté des conventions nouvellement signées, le nombre de salariés dans l'administration québécoise inclut également ceux touchés par la Loi. Pour ces employés, l'Institut tient compte uniquement des taux d'augmentation aux échelles salariales accordés en vertu de la Loi.

28. L'Institut n'a actuellement pas d'information complète sur les divers ajustements touchant ces 106 937 salariés.

Dans le secteur municipal, les réorganisations récentes ont entraîné des modifications dans les unités d'accréditation des villes touchées par une fusion. Dans ces cas, les conventions sont considérées comme des « premières » conventions. Ainsi, aucun taux d'augmentation salariale ne peut être calculé pour la première année de la convention et le taux annuel moyen pour la durée de la convention ne

peut être calculé²⁹. Par ailleurs, les taux annuels à partir de la deuxième année de convention sont inclus dans les résultats de la croissance en vigueur. Selon la banque du ministère du Travail, cette situation touche deux « premières » conventions signées tant en 2006 qu'en 2007.

Finalement, d'autres renseignements sont fournis au tableau VI sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 2006 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2007.

29. Voir à ce sujet l'encadré dans l'article « La croissance salariale chez les salariés québécois syndiqués du secteur privé et de l'administration municipale » (*Flash-info*, vol 7, n° 2, mai 2006).

Tableau VI
Nombre de conventions en vigueur et nouvellement signées¹ et de salariés couverts²

Année	Type de croissance	Élément	Unité	Administration québécoise ³	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2006	En vigueur	Conventions	n	...	859	46	31	83	15	175	1 034	...
		Salariés	n	508 663	292 231	30 470	12 782	50 454	28 317	122 023	414 254	922 917
		Représentativité ⁴	%	...	100,4 ⁵	91,2	96,8	124,1 ⁶	75,9	98,0	99,6	99,8
	Selon la date de signature	Conventions	n	...	201	12	6	14	2	34	235	...
		Salariés	n	508 663	52 135	2 516	3 763	2 816	1 250	10 345	62 480	571 143
2007	En vigueur	Conventions	n	...	742	37	23	52	6	118	860	...
		Salariés	n	508 663	265 019	26 470	7 943	12 244	4 806	51 463	316 482	825 145
		Représentativité ⁴	%	...	91,0	79,2	60,1	30,1	12,9	41,3	76,1	89,3
	Selon la date de signature	Conventions	n	0	130	6	3	4	0	13	143	143
		Salariés	n	0	117 396	1 331	2 141	491	0	3 963	121 359	121 359

1. Les données se rapportant aux conventions collectives selon la date de signature excluent les ententes signées pour une première fois puisqu'aucun taux de croissance salariale ne peut être calculé.
2. 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. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).
4. Ce pourcentage 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 pour la période. Ce dernier nombre représente la moyenne de salariés couverts par une convention en vigueur entre au cours des cinq précédant 2006 ou 2007 selon le cas, sauf pour l'administration québécoise. Lorsque la représentativité est supérieure à 100 %, c'est que le nombre de salariés pour l'année en cours est supérieur à la moyenne de la période de référence retenue. En ce qui concerne l'administration québécoise, les données couvrent la totalité de ce secteur. Le nombre de salariés a été calculé à partir de ceux visés par la Loi.
5. Le pourcentage supérieur à 100 % s'explique par le nombre de salariés en 2007 supérieur au nombre moyen de salariés couverts entre 2002 et 2006.
6. Le pourcentage élevé observé s'explique par le nombre de salariés en 2007 supérieur au nombre moyen de salariés couverts entre 2002 et 2006. Cette situation est attribuable au fait que plusieurs « premières » conventions ont été signées dans les villes fusionnées ces dernières années (notamment entre les années 2003 et 2005). Le taux d'augmentation accordé pour la première année de ces conventions ne peut être calculé. Ces conventions ainsi que l'effectif couvert ne sont pas pris en compte dans l'analyse.

Source : Ministère du Travail

La comparaison de la rémunération globale des salariés

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2007, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9,4 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois repères et de salariés pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 48 emplois sur 76, représentant la moitié de l'effectif. Dix-neuf emplois, comptant 42 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et neuf emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois témoignent du retard de l'administration québécoise, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est constatée. Les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 41 % de l'effectif de l'administration québécoise compris dans les emplois repères.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé dans la grande majorité des emplois repères et de l'effectif chez les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers. En effet, 12 des 17 emplois de professionnels (81 % de l'effectif), 15 des 19 emplois repères de la catégorie des employés de bureau (62 % de l'effectif) et 12 emplois d'ouvriers sur 13 (96 % de l'effectif) présentent un retard de l'administration québécoise. Chez les techniciens, un retard est noté pour huit emplois, comptant 33 % de l'effectif. Cinq autres emplois, regroupant 62 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de service, six emplois, regroupant 55 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les six autres emplois, comptant 34 % de l'effectif, sont en avance alors qu'un emploi est en retard.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2007

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens.	Écarts salariaux
		%
Ensemble des emplois repères	100	- 9,4
Professionnels	12	- 10,6
Techniciens	23	- 10,3
Employés de bureau	41	- 10,5
Employés de service	18	3,7*
Ouvriers	6	- 28,8

* Indique la parité des deux secteurs

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 2007

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	9	19	48	76
Professionnels	0	5	12	17
Techniciens	1	5	8	14
Employés de bureau	2	2	15	19
Employés de service	6	6	1	13
Ouvriers	0	1	12	13

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

Les professionnels

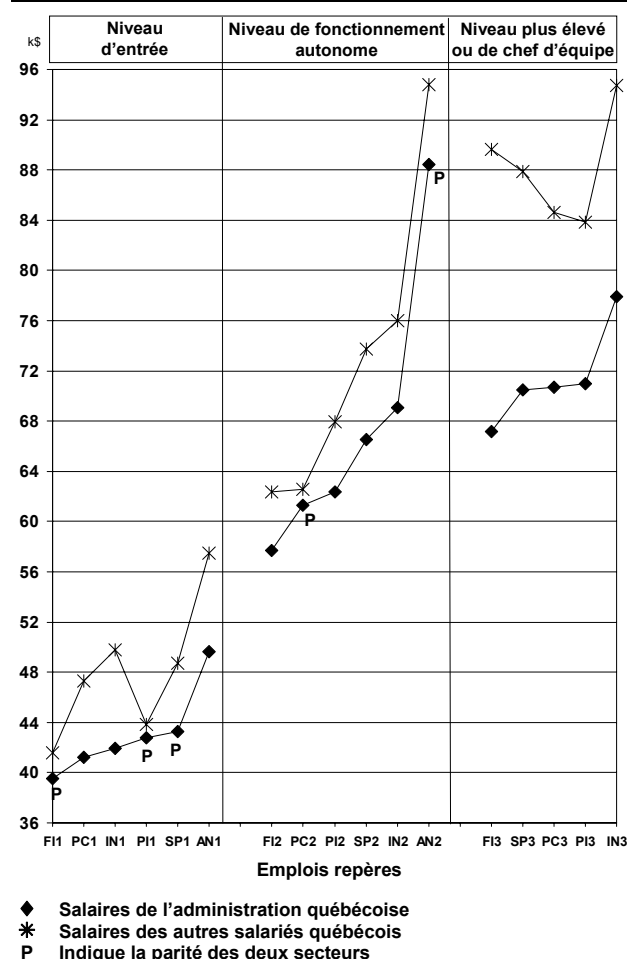
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 10,6 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté dans 12 des 17 emplois repères, regroupant 81 % de l'effectif.

Les emplois de professionnels appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) affichent un retard de 7,5 %. Ces emplois ne représentent cependant que 5 % de l'effectif total apparié dans cette catégorie. Trois des six emplois de ce niveau accusent un retard et représentent 28 % de l'effectif de ce niveau. Ils montrent des écarts notables, allant de - 14,6 % à - 18,5 %. Ces retards correspondent à des différences salariales de 6 042 \$ et 7 780 \$ au désavantage de l'administration québécoise. La parité est constatée pour les trois autres emplois repères de ce niveau.

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 8,2 %. Quatre des six emplois de ce niveau sont en retard. Ces emplois représentent 81 % de l'effectif du niveau; ils ont donc un effet marqué sur le résultat. L'emploi « Professionnel en sciences physiques 2 » (- 10,9 %) et celui d'« Ingénieur 2 » (- 10 %) montrent les retards les plus importants. Les deux autres emplois repères de ce niveau sont à parité dans les deux secteurs.

Les emplois de niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3), comptant 17 % de l'effectif apparié dans la catégorie, accusent un retard de l'administration québécoise de 21,2 %. Tous les emplois de ce niveau affichent ce statut. Les écarts varient de - 18,2 % (« Analyste des procédés administratifs et informaticien 3 ») à - 33,5 % (« Professionnel en gestion financière 3 »), les différences salariales allant de 12 888 \$ à 22 491 \$.

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2007



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 (69 457 \$) est inférieur de 7,5 % à celui observé chez les autres professionnels québécois (74 662 \$). Un retard est également constaté sur le plan du salaire (- 10,6 %). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire.

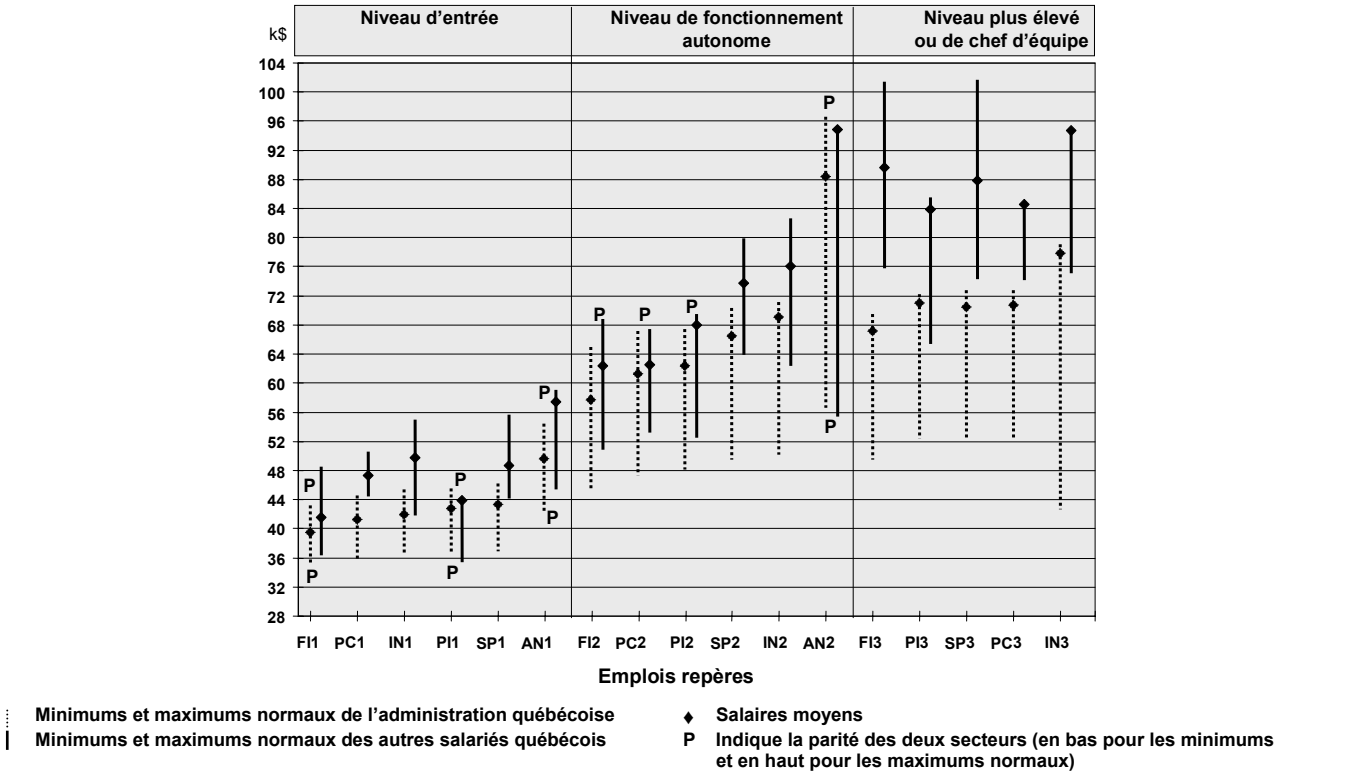
Tous les professionnels de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que chez les autres professionnels québécois, la proportion est de 80 %.

Par ailleurs, 34 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale

bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 88 274 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 10 des 17 emplois, regroupant 29 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 13,6 % à - 45,7 %. Les sept autres emplois, comptant 71 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres professionnels québécois dans trois emplois de cette catégorie. De plus, dans deux 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 2007



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

Les techniciens

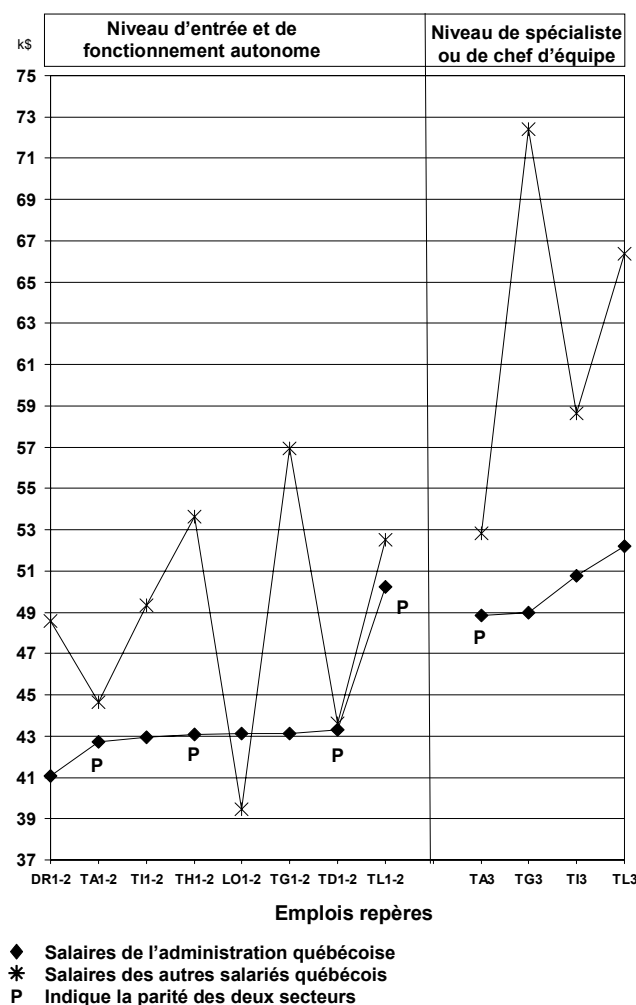
Les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 10,3 % par rapport aux autres techniciens québécois.

Sur quatorze emplois repères, huit présentent un retard salarial de l'administration québécoise; ces emplois ne regroupent cependant que 33 % de l'effectif de la catégorie. Cinq emplois, regroupant 62 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, tandis qu'un emploi présente une avance de l'administration québécoise.

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 92 % de l'effectif apparié dans cette catégorie. Les techniciens de niveau 1 et 2 de l'administration québécoise sont en retard de 9,1 % vis-à-vis des autres techniciens québécois de même niveau. Ce statut est observé dans quatre des neuf emplois de ce niveau. Parmi ces derniers, l'emploi « Technicien en génie 1-2 », regroupant 8 % de l'effectif de ce niveau, montre un écart de - 32 %. Cela représente une différence salariale de 13 821 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Par ailleurs, quatre autres emplois de niveau 1-2 sont à parité dans les deux secteurs. Ces emplois, comptant 66 % de l'effectif de ce niveau, ont une influence importante sur le résultat d'ensemble.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard salarial de 22,5 %. Quatre des cinq emplois de ce niveau présentent ce statut. Trois de ces emplois ont des retards de plus de 15 %. L'emploi « Technicien en génie 3 », qui regroupe 15 % de l'effectif du niveau 3, montre le retard le plus important (- 47,8 %). Il s'agit d'une différence salariale de 23 426 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2007



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

Les techniciens

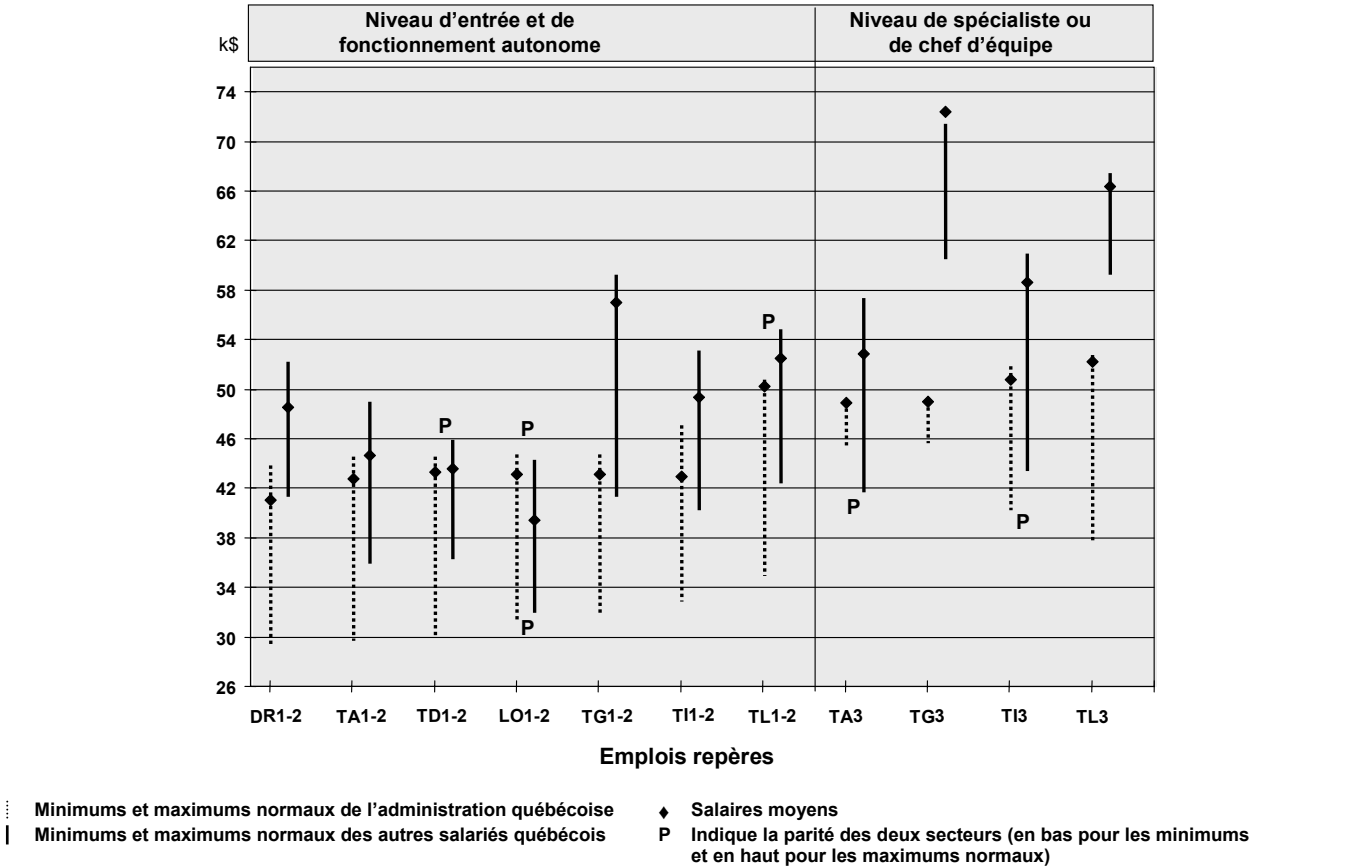
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (46 235 \$) est en retard de 14,2 % face à celui des autres techniciens québécois (52 795 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (- 10,3 %) que sur celui du maximum normal, les techniciens de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale que les autres techniciens québécois (87 % contre 78 %). Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois de cette catégorie, la proportion est de 75 %.

Par ailleurs, 21 % des autres techniciens québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 59 363 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 11 des 14 emplois, regroupant 78 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal. Les écarts varient de - 9,9 % à - 47,4 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Dans tous les emplois de cette catégorie, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois.

Figure 1.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2007



Les employés de bureau

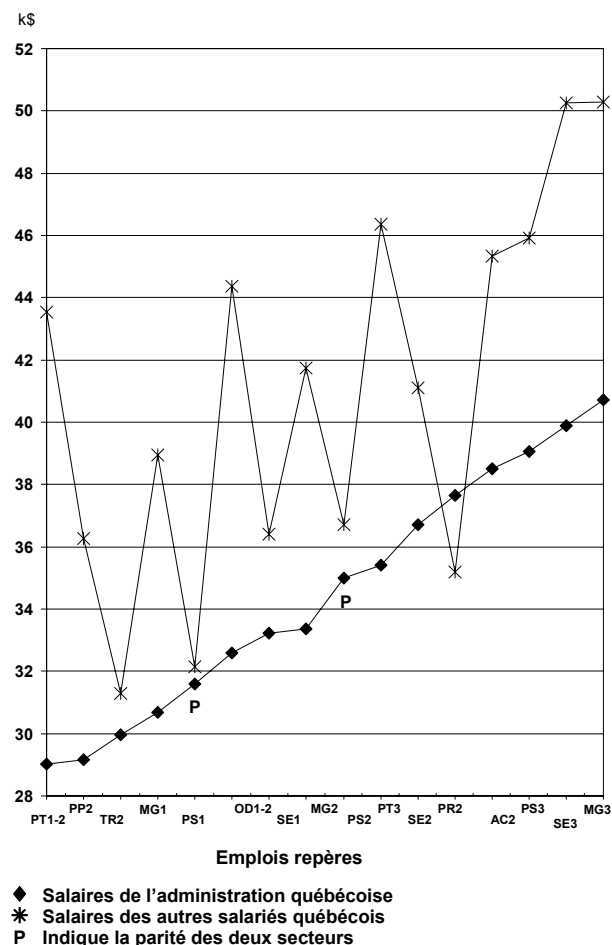
Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 10,5 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie. Quinze des dix-neuf emplois repères de la catégorie, regroupant 62 % de l'effectif, présentent ce statut. Deux emplois de cette catégorie sont à parité dans les deux secteurs, alors que les deux autres emplois montrent une avance de l'administration québécoise.

L'emploi « Personnel de soutien en administration 3 » et les trois niveaux de l'emploi « Personnel de secrétariat » ont une influence marquée sur les résultats puisqu'ils comptent ensemble 46 % de l'effectif de la catégorie. Ils montrent des retards variant de 9,6 % à 26 %, ce qui représente des différences salariales allant de 3 180 \$ à 10 364 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

L'emploi « Préposé aux télécommunications 1-2 » affiche le retard salarial le plus important avec un écart de 50 %; cela correspond à une différence salariale de 14 515 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Huit autres emplois montrent des retards de plus de 20 %.

Figure 1.5

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2007



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

Les employés de bureau

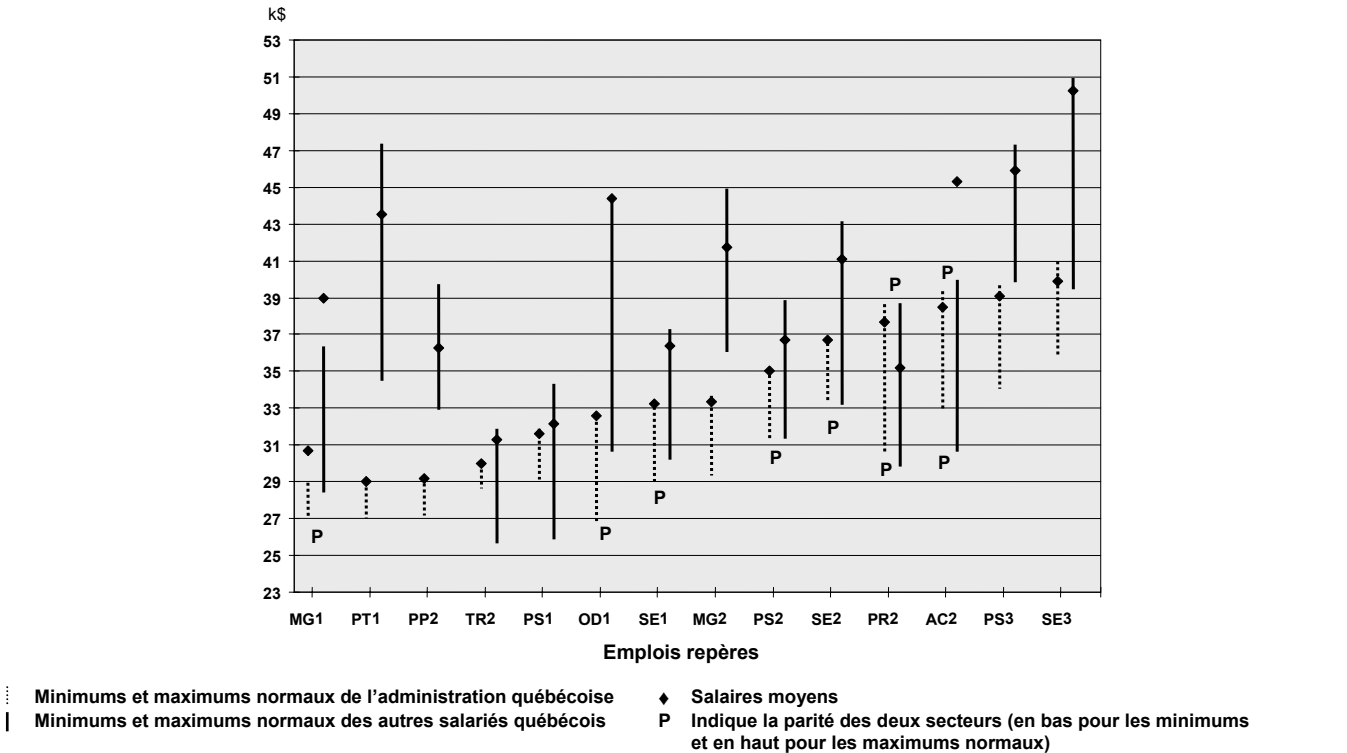
Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (35 151 \$) est en retard de 15,1 % face à celui des autres employés de bureau québécois (40 465 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (- 10,5 %) que sur celui du maximum normal, les employés de bureau de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale (95,4 % comparativement à 83,5 %). 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 79 %.

1. Sauf 30 % de l'effectif occupant l'emploi « Magasinier 1 », 19 % des employés rattachés à l'emploi « Préposé à la photocopie 2 » et 6 % de ceux rattachés à l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 ».

Par ailleurs, 20 % des autres employés de bureau québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 45 400 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Sur le plan du maximum normal, 17 des 19 emplois, représentant 95 % de l'effectif de cette catégorie, affichent un retard de l'administration québécoise. Les écarts varient de - 6,3 % à - 85,6 %. Les deux autres emplois 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 dans sept emplois. De plus, dans quatre 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 2007



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

Les employés de service

Les salaires des employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

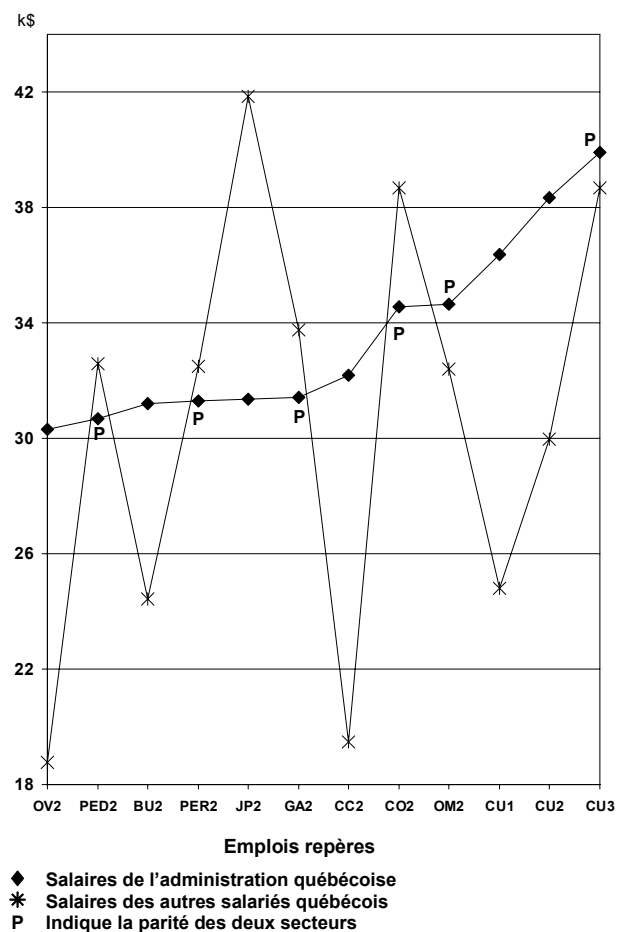
Six emplois sur treize, représentant 55 % de l'effectif de cette catégorie, affichent la parité. Six autres emplois repères, comptant 34 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise. L'autre emploi accuse un retard.

Parmi les six emplois en avance, cinq affichent un écart supérieur à 20 %. L'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 », qui représente 18 % de l'effectif apparié dans cette catégorie, montre une avance notable de l'administration québécoise (39,5 %). Cette avance correspond à une différence salariale de 12 699 \$ en faveur de l'administration québécoise.

Le retard de l'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 » est important (- 33,4 %); cela représente une différence salariale de 10 481 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Cet emploi regroupe 11 % de l'effectif de la catégorie.

Figure 1.7

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2007



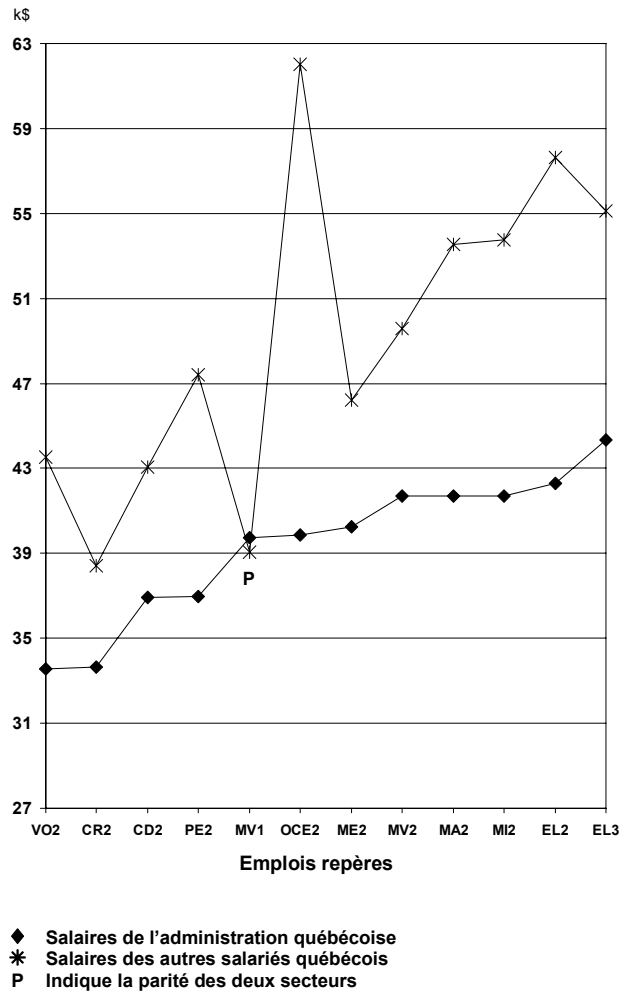
Banque de données : annexes C-1 et E-1.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 28,8 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois. Douze des treize emplois repères affichent un retard. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Six emplois repères, regroupant 60 % de l'effectif, montrent un retard salarial de plus de 25 %. L'emploi repère « Ouvrier certifié d'entretien 2 », qui regroupe 20 % de l'effectif, est celui qui affiche le retard le plus important avec un écart de - 55,5 %. La différence salariale se chiffre à 22 123 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.8
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2007



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

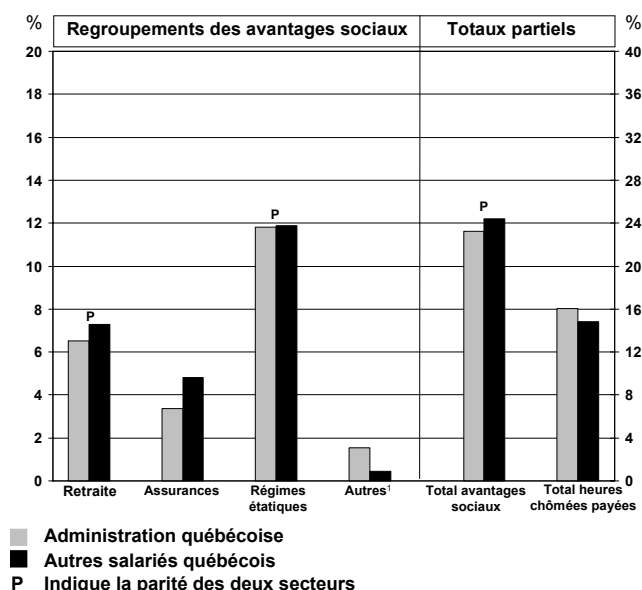
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées² exprimés en pourcentage du salaire sont à parité dans l'administration québécoise et chez les autres salariés québécois, soit 39,28 % du salaire. Les débours liés aux avantages sociaux sont également à parité dans les deux secteurs, tandis que les coûts des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise, soit 16,02 % du salaire contre 14,85 %.

Les débours liés aux régimes étatiques et de retraite sont à parité dans les deux secteurs. La similarité du coût des avantages sociaux s'explique également par l'effet contraire des débours plus importants dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres » (1,53 % contre 0,44 %) et des dépenses moindres pour les régimes d'assurance (3,37 % du salaire contre 4,80 %). Toutefois, l'administration québécoise débourse plus pour l'assurance-salaire (3,13 % du salaire contre 1,07 %), alors qu'une plus grande part du salaire est dépensée par les employeurs des autres salariés québécois pour chacun des autres types d'assurance.

Quant aux heures chômées payées, les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise en ce qui concerne les congés annuels (8,46 % du salaire contre 7,63 %) et les congés de maladie utilisés (2,02 % contre 1,60 %). Les congés fériés et mobiles sont à parité dans les deux secteurs, tandis que les débours pour les deux autres éléments sont inférieurs dans l'administration québécoise.

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 sont de 2006.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les quatre principaux avantages (congés annuels, congés fériés et mobiles, régime de retraite et régimes étatiques) proviennent de l'ERG 2006 et 2007. Quant aux autres avantages, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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 analysées, les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont à parité dans les deux secteurs chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise chez les employés de service (41,47 % contre 36,45 %), mais inférieurs chez les professionnels (34,37 % contre 37,02 %).

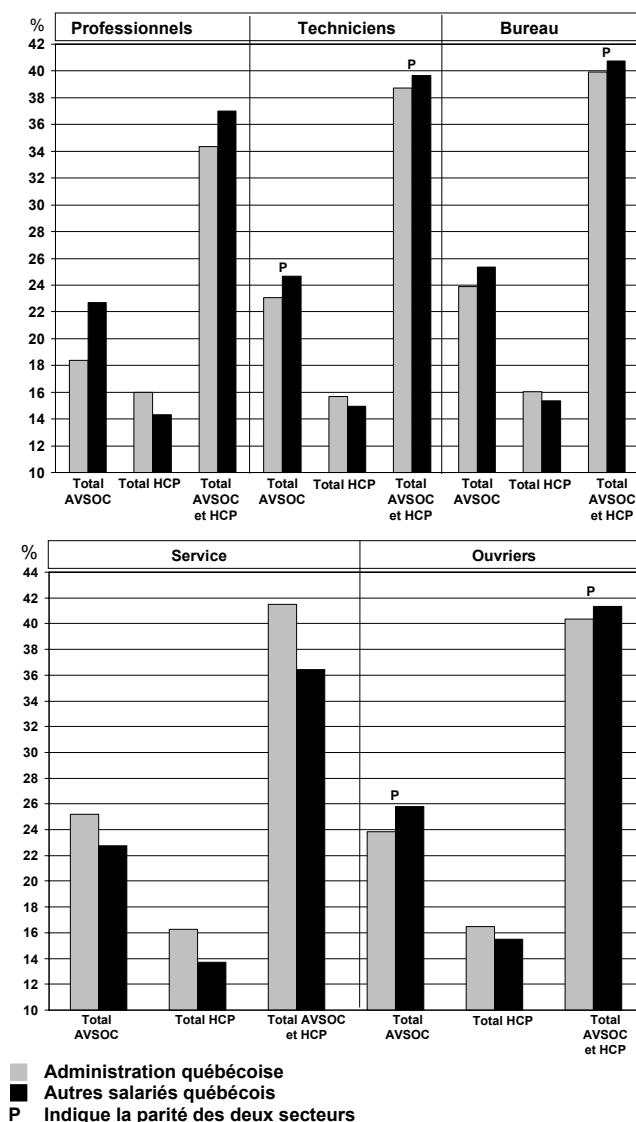
Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise chez les professionnels (18,39 % contre 22,68 %) et les employés de bureau (23,87 % contre 25,36 %), notamment en raison des débours moins élevés pour les assurances. Chez les employés de service, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise (25,19 % contre 22,75 %) en raison des débours plus importants pour le régime de retraite, l'assurance-salaire et le regroupement « autres ». La parité des deux secteurs est observée chez les techniciens et les ouvriers.

Les dépenses pour le régime de retraite sont plus élevées dans l'administration québécoise chez les employés de service, mais sont inférieures chez les employés de bureau. La parité des deux secteurs est observée dans les trois autres catégories d'emplois. En ce qui concerne les régimes d'assurance, les débours sont inférieurs dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est notée. Les remboursements de congés de maladie non utilisés coûtent plus cher dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois.

Les coûts liés aux heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois, en raison notamment des débours supérieurs pour les congés annuels.

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 sont de 2006.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les quatre principaux avantages (congés annuels, congés fériés et mobiles, régime de retraite et régimes étatiques) proviennent de l'ERG 2006 et 2007. Quant aux autres avantages, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

Banque de données : annexe B-1.

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine de travail d'environ une heure et quart de moins que celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à près de deux semaines de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'accroît sur le plan des heures de présence au travail³, s'établissant à un peu plus d'une heure et demie. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

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 est notée. Les écarts varient d'une demi-heure par semaine chez les ouvriers à un peu plus d'une heure et trois quarts chez les techniciens. Dans cette catégorie, l'écart équivaut annuellement à environ deux semaines et demie de moins chez les employés de l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois. Les écarts entre les deux secteurs varient de près d'une heure chez les ouvriers à un peu plus de deux heures chez les professionnels. Dans le cas des professionnels, cela équivaut à environ trois semaines et trois quarts de présence au travail de moins dans l'administration québécoise.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières chez les professionnels, les employés de service et les ouvriers. Cela s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 1.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2007

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

* 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 régulières.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 5,7 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 35 des 76 emplois, regroupant 38 % de l'effectif. La parité est constatée pour 31 emplois, représentant 54 % de l'effectif, alors que 10 emplois affichent une avance. Le retard plus faible observé sur le plan de 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 7,7 % sur celle des autres salariés québécois. Ce statut est noté dans 6 des 17 emplois (17 % de l'effectif), alors que la parité des deux secteurs est observée pour 11 emplois (83 % de l'effectif).

Dans la catégorie des techniciens, la parité des deux secteurs est constatée sur le plan de la rémunération globale. Cinq des quatorze emplois repères, comptant 61 % de l'effectif, montrent ce statut. Huit emplois, regroupant 35 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise, alors que l'autre emploi est en avance.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 6,9 %. Dix des dix-neuf emplois de la catégorie, regroupant 51 % de l'effectif, affichent ce statut. Sept emplois, comptant 46 % de l'effectif, montrent la parité, alors que les deux autres sont en avance. Dans ces deux catégories, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise présente une avance de 8,6 % face à celle des autres salariés québécois. Sept des treize emplois, représentant 34 % de l'effectif, affichent ce statut. Cinq emplois, comptant 55 % de l'effectif, montrent la parité, alors que l'autre emploi présente un retard. Les heures de

présence au travail moins nombreuses combinées aux coûts des avantages sociaux plus importants dans l'administration québécoise expliquent le passage de la parité pour les salaires à une avance pour la rémunération globale.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers (- 27,8 %). Dix des treize emplois de la catégorie (82 % de l'effectif) présentent ce statut, alors que les trois autres sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 1.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2007
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	- 9,4	- 10,9	- 5,7
Professionnels	- 10,6	- 14,7	- 7,7
Techniciens	- 10,3	- 11,9	- 5,8*
Employés de bureau	- 10,5	- 12,0	- 6,9
Employés de service	3,7*	5,3*	8,6
Ouvriers	- 28,8	- 30,7	- 27,8

* 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 2007

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	10	31	35	76
Professionnels	0	11	6	17
Techniciens	1	5	8	14
Employés de bureau	2	7	10	19
Employés de service	7	5	1	13
Ouvriers	0	3	10	13

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

L'ensemble des emplois repères

En 2007, les employés de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 7,8 % par rapport à ceux du secteur privé. Ce statut est constaté dans environ la moitié des emplois, soit 36 des 71 emplois repères comparés, regroupant 41 % de l'effectif apparié. Dix-neuf emplois, représentant 45 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que seize autres emplois, comptant 15 % de l'effectif, présentent une avance de l'administration québécoise.

Le retard salarial de l'administration québécoise s'observe dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est observée. Les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 40 % de l'effectif de l'administration québécoise compris dans les emplois repères. Neuf des dix-sept emplois de cette catégorie affichent un retard.

Le statut de retard de l'administration québécoise est également noté dans la majorité des emplois de trois autres catégories. En effet, 8 des 11 emplois d'ouvriers (82 % de l'effectif), 10 emplois chez les professionnels (81 % de l'effectif) et 8 emplois de techniciens (38 % de l'effectif) témoignent du retard de l'administration québécoise.

La seule exception est la catégorie des employés de service où l'on trouve 5 emplois à parité et 7 affichant une avance de l'administration québécoise sur les 13 que compte la catégorie. Ces douze emplois, ensemble, regroupent 89 % de l'effectif.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2007

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

Catégories d'emplois	Effectif	Écarts
	Cat./ens.	salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 7,8
Professionnels	12	- 11,2
Techniciens	24	- 8,5
Employés de bureau	40	- 7,5
Employés de service	19	5,6*
Ouvriers	5	- 32,5

* 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 2007

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	16	19	36	71
Professionnels	2	5	10	17
Techniciens	2	3	8	13
Employés de bureau	4	4	9	17
Employés de service	7	5	1	13
Ouvriers	1	2	8	11

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

Les professionnels

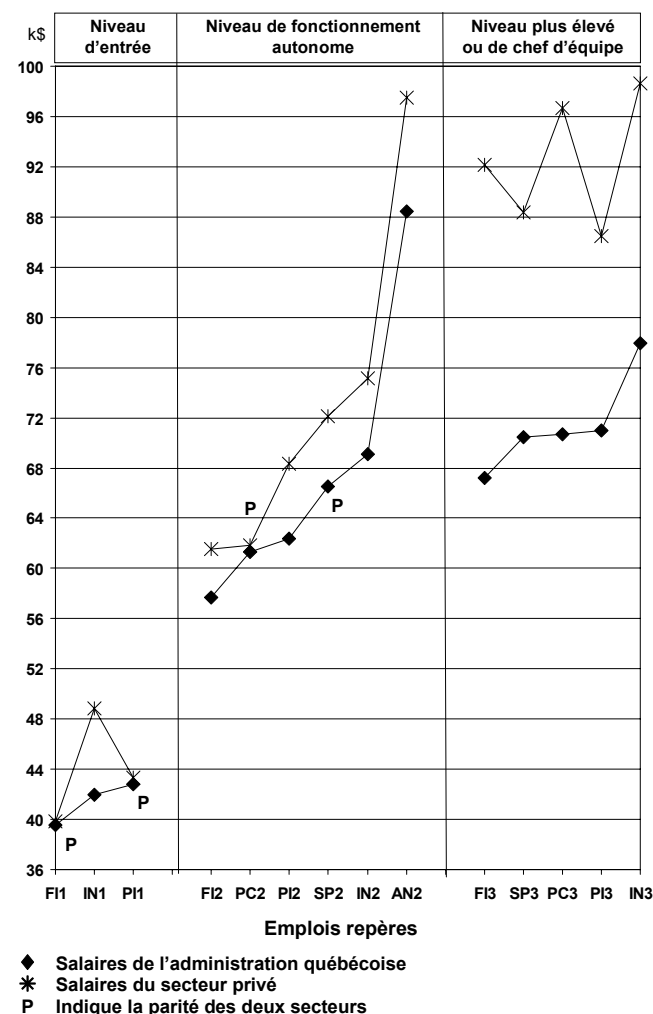
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 11,2 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Ce statut est observé dans 10 des 17 emplois repères, représentant 81 % de l'effectif de la catégorie. Cinq emplois sont à parité dans les deux secteurs (18 % de l'effectif) et deux sont en avance.

Les emplois de professionnels de l'administration québécoise appariés au niveau d'entrée (niveau 1) présentent la parité des deux secteurs. Ces emplois ne représentent toutefois que 5 % de l'effectif de la catégorie. Deux des six emplois de niveau 1 affichent une avance, un seul accuse un retard, alors que trois sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les professionnels occupant des emplois de niveau de fonctionnement autonome (niveau 2), l'administration québécoise présente un retard de 8,3 %. Ces emplois ont un impact considérable sur le résultat de l'ensemble de la catégorie puisqu'ils regroupent 78 % de l'effectif apparié de l'administration québécoise chez les professionnels. Quatre des six emplois repères de ce niveau accusent un retard face au secteur privé; les écarts vont de - 6,6 % à - 10,2 %. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. 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, 52 % de l'effectif de ce niveau d'emploi. Le retard le plus important est noté pour l'emploi « Avocat ou notaire 2 », avec une différence salariale de 9 048 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3) présente le retard le plus important de l'administration québécoise face au secteur privé (- 25,6 %). Les cinq emplois de ce niveau regroupent 17 % de l'effectif de la catégorie et montrent tous un statut de retard; les retards sont de plus de 21 % dans tous les cas. Cela correspond à des différences salariales au désavantage de l'administration québécoise variant de 15 495 \$ dans l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 3 » à 25 972 \$ dans l'emploi « Professionnel en communication 3 ».

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2007



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

Les professionnels

Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (69 457 \$) est en retard de 7,7 % sur celui du secteur privé (74 797 \$). Un retard salarial est également constaté (- 11,2 %). Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés en ce qui concerne le maximum normal et le salaire.

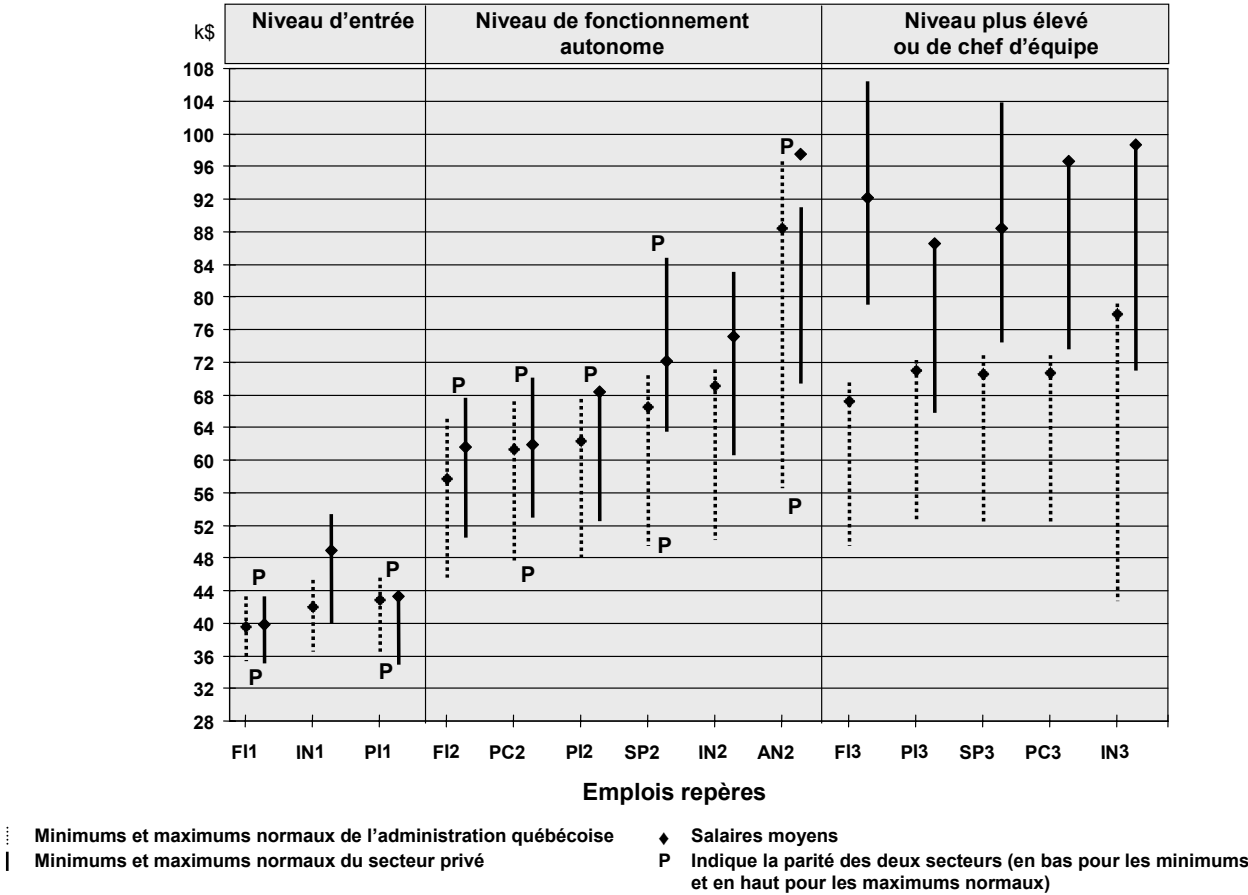
Dans l'administration québécoise, tous les professionnels sont couverts par une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion de professionnels rémunérés selon ce mode est de 71 %¹. Par ailleurs, la moitié (51 %) des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale

bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 88 348 \$.

Sept des quatorze emplois présentés, regroupant 23 % de l'effectif de la catégorie, montrent un retard du maximum normal; les écarts varient de - 16,8 % à - 53 %. Les sept autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Par ailleurs, trois emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé.

1. Cette proportion baisse à 17 % dans l'emploi « Avocat ou notaire 2 ».

Figure 2.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2007



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

Les techniciens

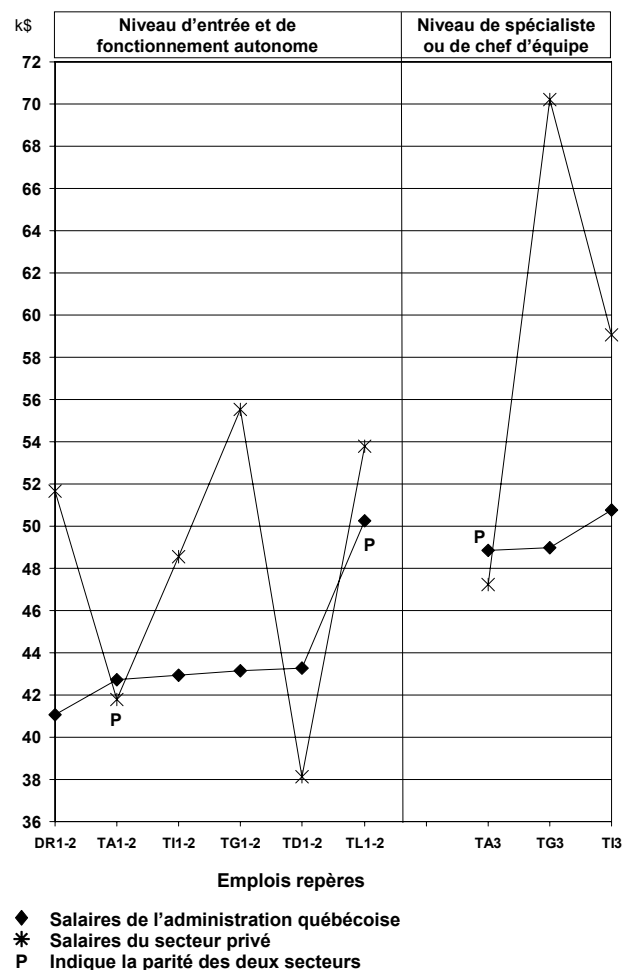
Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 8,5 % sur celui des techniciens du secteur privé.

Huit emplois repères sur treize, comptant 38 % de l'effectif de la catégorie, présentent ce statut. Trois emplois sont à parité dans les deux secteurs (54 % de l'effectif), alors que les deux autres affichent 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 7,5 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Les emplois de ce niveau ont un impact déterminant sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 93 % de l'effectif de la catégorie. Un statut de retard est constaté pour cinq des neuf emplois repères de ce niveau. Ces emplois représentent 34 % de l'effectif du niveau 1-2 et affichent tous des retards de plus de 13 %. Deux emplois sont à parité dans les deux secteurs, soit le « Technicien en administration 1-2 » et le « Technicien de laboratoire 1-2 ». Ces deux emplois regroupent ensemble plus de la moitié (57 %) de l'effectif du niveau. Les deux derniers emplois montrent 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 20,1 % face à leurs homologues du secteur privé. Trois des quatre emplois repères, regroupant 81 % de l'effectif du niveau 3, présentent un retard alors que l'autre affiche la parité. Les deux emplois en retard affichent des écarts importants, soit - 16,4 % pour le « Technicien en informatique 3 » et - 43,3 % pour le « Technicien en génie 3 ». Dans ce dernier cas, cela représente une différence salariale de 21 213 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2007



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

Les techniciens

Chez les techniciens, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (46 231 \$) est en retard de 12,2 % sur celui du secteur privé (51 881 \$). Un retard salarial est aussi constaté (- 8,5 %). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal en raison de la position plus avancée des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (86,8 % comparativement à 74,2 %).

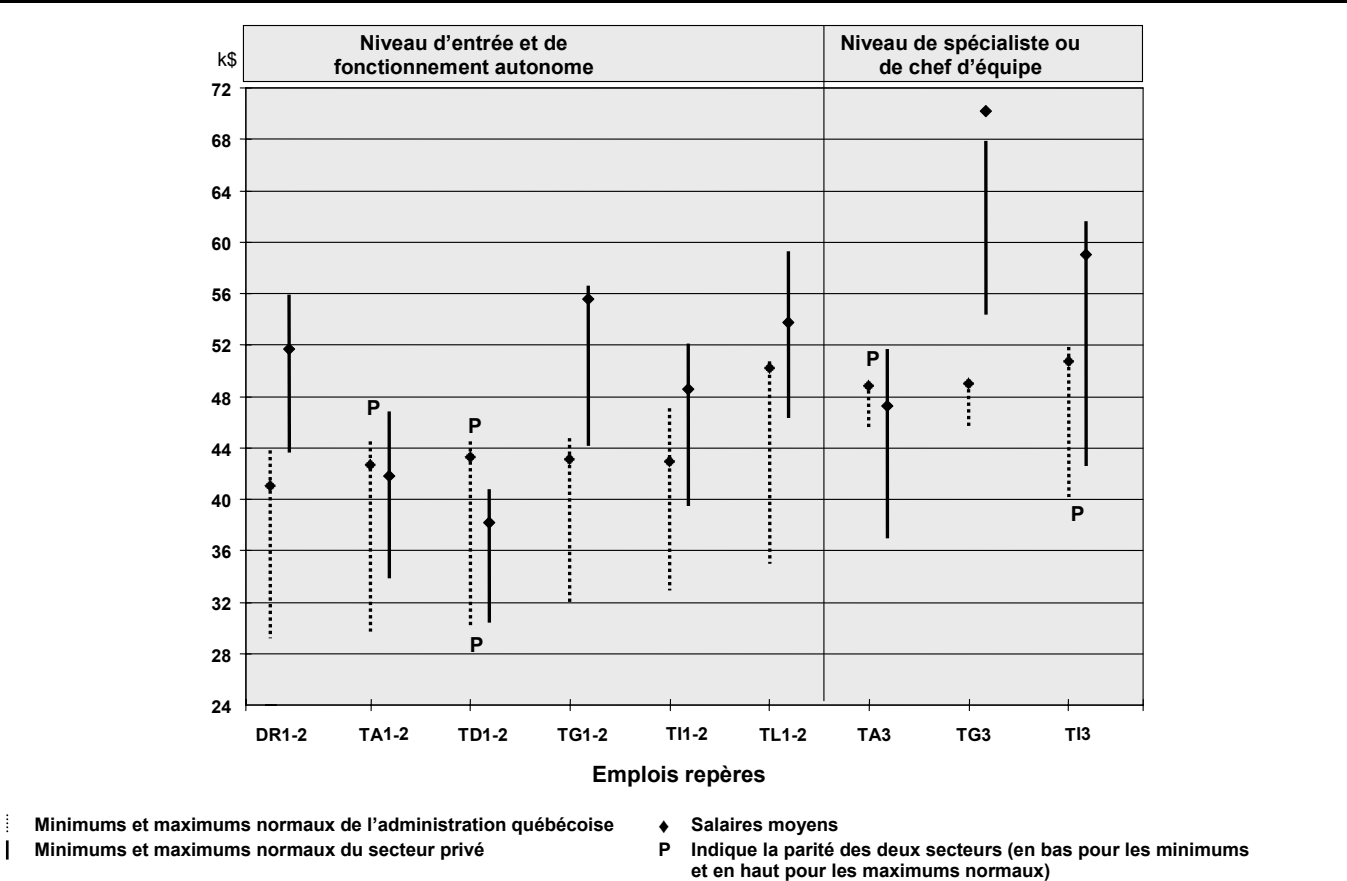
Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 66 %. Par ailleurs, 31 % des techniciens du secteur privé

couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 60 067 \$.

Neuf des treize emplois repères, regroupant 51 % de l'effectif de la catégorie, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 10,6 % à - 87,5 %. Les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Quatre emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé. De plus, deux emplois, soit le « Technicien en droit 1-2 » et le « Technicien en génie 1-2 », montrent un maximum normal de l'administration québécoise supérieur de moins de 2000 \$ au minimum du secteur privé.

Figure 2.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2007



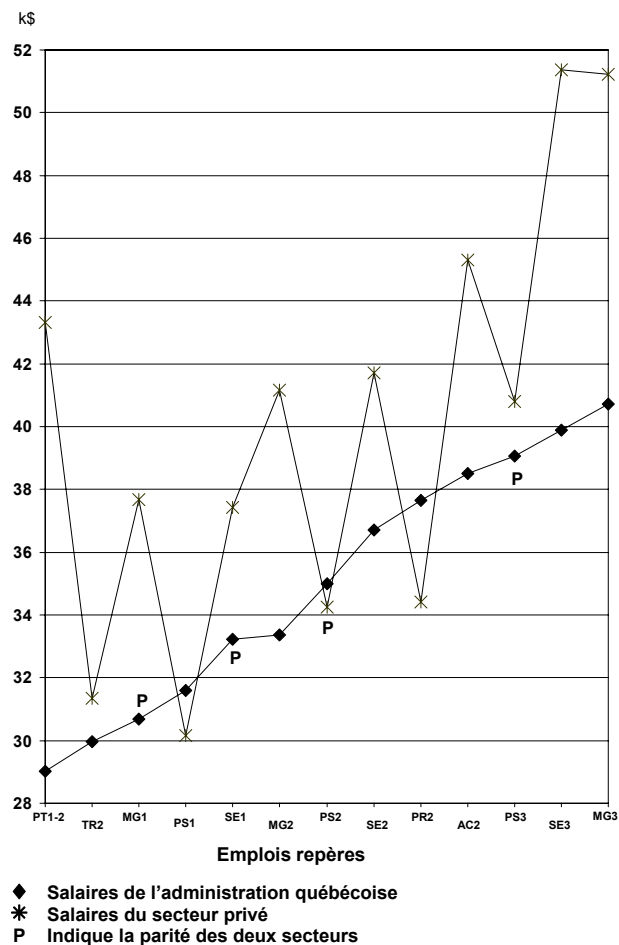
Banque de données : annexes A-2 et C-2.

Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 7,5 % par rapport à leurs homologues du secteur privé. Le statut de retard est observé dans 9 des 17 emplois repères, regroupant 39 % de l'effectif de la catégorie. Quatre emplois, représentant 46 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les quatre autres montrent une avance de l'administration québécoise.

Des retards importants sont notés dans six des sept emplois repères présentés. Ces emplois, qui regroupent 33 % de l'effectif de la catégorie, affichent des écarts allant de -13,7 % pour le « Personnel de secrétariat 2 » à -49,3 % pour le « Préposé aux télécommunications 1-2 ». Dans ce dernier cas, cela représente une différence salariale de 14 308 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2007



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 (35 250 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (40 251 \$). Le retard constaté est de 14,2 %. Il est plus important que celui observé sur le plan salarial (- 7,5 %) en raison de la position plus avancée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (95,3 % comparativement à 79,9 %).

La quasi-totalité des employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 68 %².

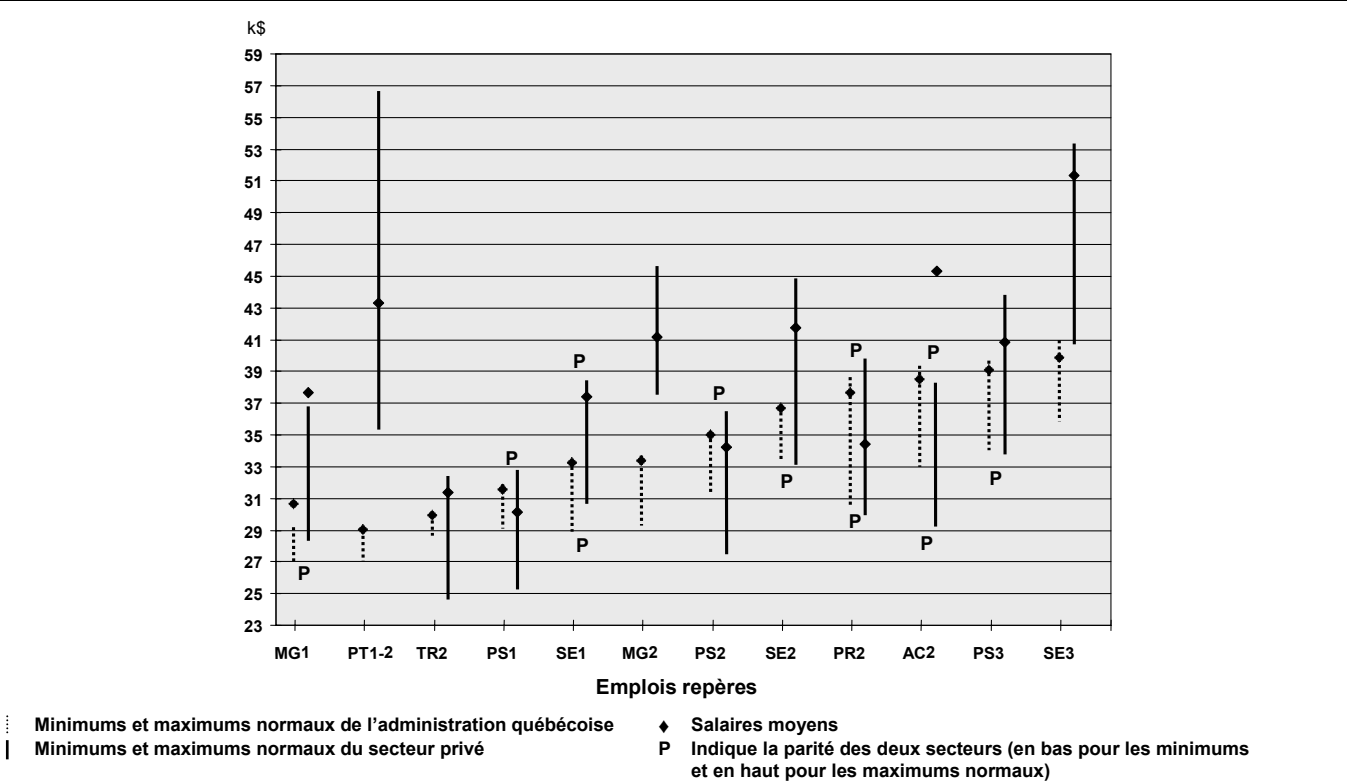
Par ailleurs, 36 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 45 439 \$.

L'analyse des statuts comparatifs montre que 11 des 17 emplois ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Cinq emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors qu'un seul affiche une avance.

Dans cinq emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. De plus, deux emplois, soit le « Magasinier 1 » et le « Personnel de secrétariat 3 », présentent un maximum normal de l'administration québécoise qui dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2000 \$.

2 Cette proportion baisse à 20 % ou moins pour l'emploi « Magasinier 1 » et l'emploi « Préposé aux télécommunications 1-2 ».

Figure 2.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2007



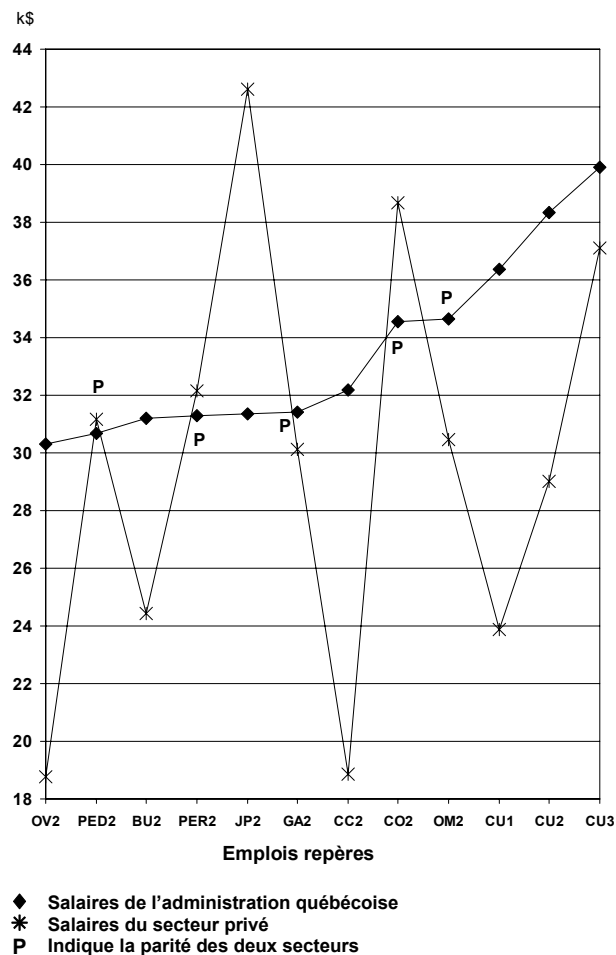
Les employés de service

Les employés de service de l'administration québécoise affichent la parité salariale avec ceux du secteur privé. Cinq emplois repères sur treize, comptant 55 % de l'effectif de la catégorie, présentent ce statut. Cette catégorie est la seule à ne pas accuser de retard face au secteur privé.

Sept emplois, regroupant 34 % de l'effectif, affichent une avance de l'administration québécoise par rapport au secteur privé; les écarts se situent entre 7,0 % et 41,4 %. Cette dernière avance de l'administration québécoise est constatée dans l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 » qui représente 18 % de l'effectif de la catégorie; cela représente une différence salariale de 13 314 \$ à l'avantage de l'administration québécoise.

Le seul emploi en retard est celui de « Journalier ou préposé aux terrains 2 », présentant un écart de - 35,9 %. Cet écart correspond à une différence salariale au désavantage de l'administration québécoise de 11 264 \$. La parité résulte donc de l'effet opposé des écarts observés relativement aux 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 2007



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

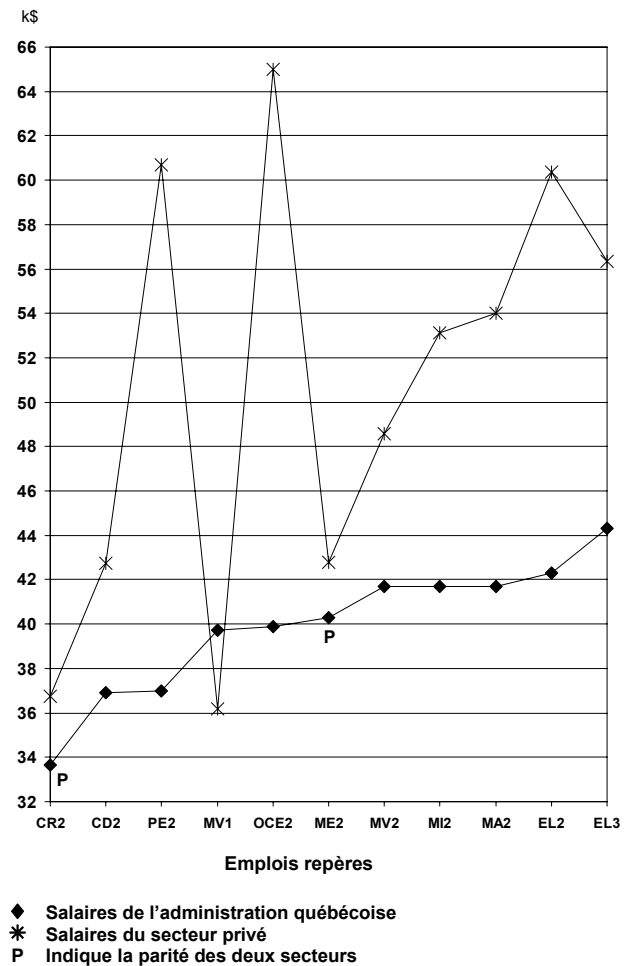
Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise affiche un retard de 32,5 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut est noté dans 8 des 11 emplois repères, représentant 82 % de l'effectif de la catégorie.

Deux emplois sont à parité dans les deux secteurs. Il s'agit des emplois « Conducteur de véhicules légers 2 » et « Menuisier d'entretien 2 ». Un seul emploi est en avance, celui de « Mécanicien de véhicules motorisés 1 », avec un écart de 8,9 %.

Le retard salarial est d'au moins 27 % dans six emplois. Deux emplois repères, regroupant 27 % de l'effectif de la catégorie, affichent même des retards salariaux supérieurs à 63 %. Le retard le plus élevé est observé dans l'emploi « Peintre d'entretien 2 » (- 64,1 %); il correspond à une différence salariale de 23 716 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2007



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

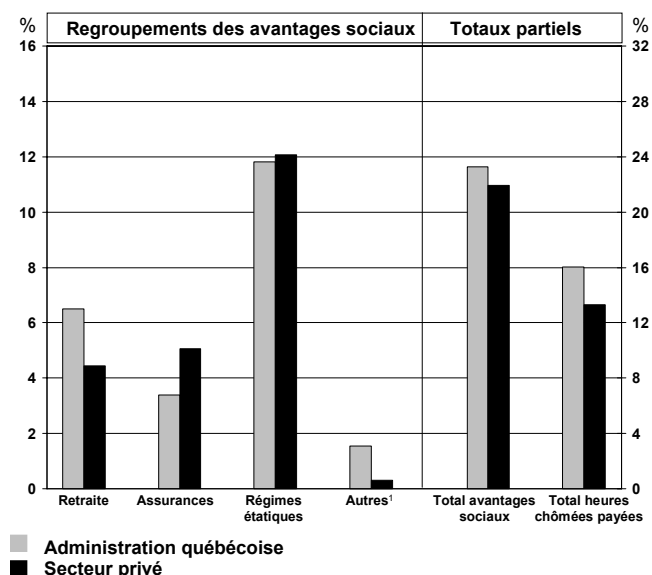
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (39,26 % contre 35,25 %). Cette situation résulte des débours plus importants dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (23,25 % du salaire contre 21,93 %), que pour les coûts des heures chômées payées (16,01 % du salaire contre 13,32 %).

L'administration québécoise dépense davantage que le secteur privé pour les régimes de retraite (6,51 % contre 4,45 %) et le regroupement « autres » (1,53 % contre 0,31 %). Les coûts sont moindres dans l'administration québécoise que dans le secteur privé pour les régimes étatiques (11,82 % contre 12,08 %) et les régimes d'assurance (3,38 % contre 5,06 %). Dans ce dernier cas, les dépenses de l'administration québécoise sont moindres pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire (3,13 % contre 1,15 %).

Les coûts des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise en ce qui concerne les congés annuels (8,46 % contre 7,03 %), les congés de maladie utilisés (2,02 % contre 1,14 %), et les congés fériés et mobiles (5,01 % contre 4,54 %). Les débours pour les deux autres éléments sont inférieurs dans l'administration québécoise.

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 sont de 2006.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les quatre principaux avantages (congés annuels, congés fériés et mobiles, régime de retraite et régimes étatiques) proviennent de l'ERG 2006 et 2007. Quant aux autres avantages, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

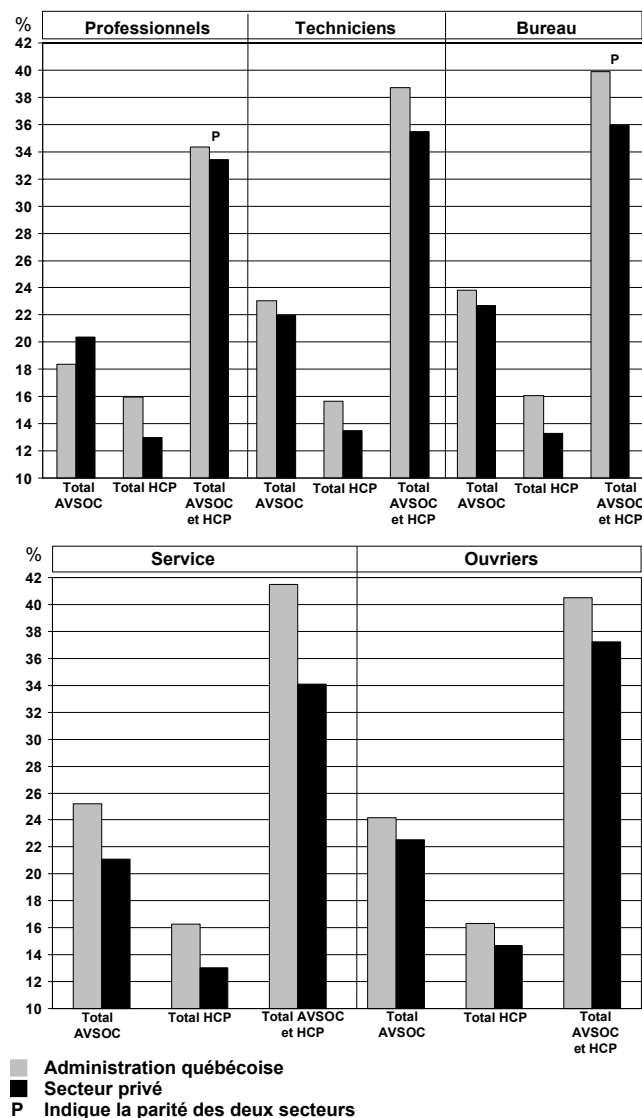
La parité des deux secteurs est notée chez les professionnels en ce qui concerne les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées. Ces débours sont supérieurs dans l'administration québécoise chez les techniciens (38,70 % contre 35,49 %), chez les employés de bureau (39,90 % contre 35,95 %), chez les employés de service (41,47 % contre 34,11 %) et chez les ouvriers (40,53 % contre 37,21 %).

Dans l'administration québécoise, les coûts des avantages sociaux sont inférieurs chez les professionnels en raison des débours moindres pour les régimes d'assurance et les régimes étatiques; dans cette catégorie, la parité des deux secteurs est constatée quant aux régimes de retraite. Les coûts sont plus importants dans l'administration québécoise chez les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers; cela s'explique par les débours supérieurs pour les régimes de retraite et le regroupement « autres », auxquels s'ajoutent les coûts plus élevés des régimes étatiques pour ce qui est des techniciens. Les coûts pour les régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs chez les employés de bureau et les ouvriers, alors qu'ils sont inférieurs dans l'administration québécoise chez les employés de service. L'administration québécoise dépense moins pour les régimes d'assurance dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception des employés de service où la parité des deux secteurs est notée.

Les débours liés aux heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé dans toutes les catégories d'emplois; les coûts supérieurs résultent généralement des débours plus importants pour les congés annuels et les congés de maladie utilisés. L'administration québécoise dépense également plus pour les congés fériés et mobiles dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des ouvriers où la parité des deux secteurs est notée.

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 sont de 2006.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les quatre principaux avantages (congés annuels, congés fériés et mobiles, régime de retraite et régimes étatiques) proviennent de l'ERG 2006 et 2007. Quant aux autres avantages, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

Banque de données : annexe B-2.

Les heures de travail

La semaine de travail des employés de l'administration québécoise comporte deux heures de moins que celle du secteur privé. Sur une base annuelle, cette différence représente près de trois semaines de moins pour les employés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'accroît avec les heures de présence au travail, s'établissant à un peu plus de deux heures et trois quarts. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité est notée, la semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise. Les écarts varient de près d'une heure et demie chez les ouvriers à un peu moins de deux heures et trois quarts chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, cela équivaut annuellement à quatre semaines de moins pour les employés de l'administration québécoise. Le nombre d'heures régulières hebdomadaires de travail le plus élevé est observé chez les ouvriers, et ce, autant dans l'administration québécoise que dans le secteur privé.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. La différence entre les deux secteurs varie de près d'une heure et trois quarts chez les employés de service à environ trois heures et quart chez les techniciens et les employés de bureau.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières dans toutes les catégories d'emplois. Cela s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 2.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2007

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé	Adm. québ.	Secteur privé
Ensemble des emplois repères	35,9	37,9	30,2	33,0
Professionnels	35,0	37,1	29,4	32,4
Techniciens	35,0	37,7	29,5	32,7
Employés de bureau	35,0	37,5	29,4	32,6
Employés de service	38,7*	39,0*	32,4	34,1
Ouvriers	38,8	40,2	32,4	34,4

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-2.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé. Ce statut est présent dans 26 des 71 emplois repères, comptant 50 % de l'effectif. Vingt-quatre emplois, regroupant 37 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise, alors que 21 affichent un retard. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur. Ce constat s'applique aussi à toutes les catégories d'emplois.

Trois catégories d'emplois sont à parité dans les deux secteurs sur le plan de la rémunération globale, soit les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Chez les professionnels, la parité est observée dans 9 des 17 emplois repères, représentant 80 % de l'effectif. Quatre emplois, regroupant 16 % de l'effectif, sont en retard dans l'administration québécoise, tandis que les quatre autres affichent une avance. Chez les techniciens, 3 des 13 emplois repères, comptant 31 % de l'effectif de la catégorie, montrent la parité. Quatre emplois, regroupant 49 % de l'effectif, présentent une avance, alors que les six autres sont en retard. Pour leur part, les employés de bureau sont à parité dans 7 des 17 emplois repères, comptant 55 % de l'effectif. Six emplois repères (42 % de l'effectif) présentent un statut d'avance, alors que les quatre emplois restants affichent un retard.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 12,7 % sur celle du secteur privé. Neuf des treize emplois repères, représentant 40 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que trois emplois repères, regroupant 49 % de l'effectif, sont à parité et l'autre est en retard. La seule catégorie qui affiche un retard de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est celle des ouvriers, avec un écart de -23,8 %. Six des onze emplois repères, comptant 64 % de l'effectif, montrent ce statut. Quatre emplois, représentant 31 % de l'effectif, affichent la parité, alors que l'autre est en avance.

Tableau 2.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2007

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 7,8	- 7,1	1,8*
Professionnels	- 11,2	- 13,1	- 3,2*
Techniciens	- 8,5	- 7,9	2,1*
Employés de bureau	- 7,5	- 6,6	3,4*
Employés de service	5,6*	8,5	12,7
Ouvriers	- 32,5	- 30,6	- 23,8

* 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 2007

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	24	26	21	71
Professionnels	4	9	4	17
Techniciens	4	3	6	13
Employés de bureau	6	7	4	17
Employés de service	9	3	1	13
Ouvriers	1	4	6	11

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

Le secteur « autre public » et ses composantes

Le premier cycle de la nouvelle enquête s'étend sur une période de trois ans, de 2006 à 2008. Ainsi, en 2007, les résultats de la comparaison reposent sur les données des entreprises des groupes de rotation A et B. L'échantillon correspond donc aux deux tiers de l'échantillon total. En ce qui concerne les nouveaux emplois (introduits en 2007), les estimés ne reposent que sur un tiers de l'échantillon, soit le groupe de rotation B. Pour ces raisons, il a été décidé cette année de ne diffuser les résultats que pour les grands secteurs de comparaison, soit l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ) et les secteurs privé et « autre public », ainsi que selon la syndicalisation pour l'ensemble des ASQ. Ainsi, les résultats ne sont pas diffusés pour les sous-secteurs du secteur « autre public » ni selon la syndicalisation pour le secteur privé. Par ailleurs, la qualité des estimés est généralement très bonne.

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 14 % face au secteur « autre public »¹ sur le plan salarial dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 60 des 71 emplois comparés, regroupant 86 % 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 10,4 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Ce statut est constaté dans 15 emplois repères sur 17, regroupant 85 % de l'effectif de la catégorie. Les écarts varient de - 7,6 % à - 35,3 %. Parmi les emplois affichant un retard, dix présentent un retard de plus de 15 %.

La catégorie « Techniciens » présente un retard salarial de l'administration québécoise de 13,5 % vis-à-vis du secteur « autre public ». Ce statut est noté dans 7 des 13 emplois repères, comptant 68 % de l'effectif de la catégorie. L'emploi « Technicien en administration 1-2 » affiche un retard salarial de 16 %. Cet emploi exerce une influence certaine sur le résultat de la catégorie puisqu'il regroupe à lui seul 39 % de l'effectif. Parmi les sept emplois en retard, quatre accusent des retards supérieurs à 20 %. L'écart le plus important est noté dans l'emploi « Technicien en génie 3 » (- 49,9 %).

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 13,8 % sur le plan salarial face au secteur « autre public ». Seize emplois sur dix-huit, regroupant 95 % de l'effectif, accusent un retard. Les écarts varient de - 8,5 % à - 51,1 %. Parmi les 18 emplois repères de la catégorie, 8 présentent un retard supérieur à 20 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 17 % par rapport à leurs homologues du secteur « autre

public ». Ce statut est observé dans neuf emplois sur dix. Parmi ceux-ci, l'emploi « Préposé à l'entretien-ménager-travaux lourds 2 », présentant un retard de 14,5 %, compte 28 % de l'effectif de la catégorie; il a donc une influence notable sur le résultat de la catégorie.

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 25,4 % face au secteur « autre public » chez les ouvriers. Tous les emplois repères de cette catégorie présentent ce statut; parmi ceux-ci, sept ont des retards supérieurs à 20 %. L'emploi présentant le retard le plus important est celui de « Mécanicien d'entretien millwright 2 », avec un écart de - 37,2 %.

Tableau 3.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2007
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 14,0	1	10	60	71
Professionnels	- 10,4	0	2	15	17
Techniciens	- 13,5	1	5	7	13
Employés de bureau	- 13,8	0	2	16	18
Employés de service	- 17,0	0	1	9	10
Ouvriers	- 25,4	0	0	13	13

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 15 %, 27 %, 23 % et 35 % 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 et celui des techniciens de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux de leurs homologues du secteur « autre public » de 8,9 % et de 15,5 % respectivement. Chez les professionnels, 14 des 17 emplois, regroupant 85 % de l'effectif, affichent un retard. Les écarts varient de - 5,9 % à - 40,1 %. Chez les techniciens, 10 des 13 emplois, regroupant 80 % de l'effectif, montrent un retard; les écarts varient de - 4,2 % à - 50,4 %. La situation comparative de l'administration québécoise ne présente aucune différence statistiquement significative entre les écarts observés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire dans ces deux catégories.

Les employés de bureau présentent un maximum normal inférieur de 15 % dans l'administration québécoise. Seize des dix-sept emplois repères affichent un retard, les écarts allant de - 3,2 % à - 55,4 %. La situation comparative des employés de bureau de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (- 13,8 %) que sur celui du maximum normal, en raison de leur position plus élevée dans l'échelle (95,4 % contre 89,9 %).

Tous les emplois présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Par ailleurs, 16 emplois ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Quatre autres emplois affichent un maximum normal de l'administration québécoise dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur « autre public ».

Tableau 3.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2007

	Effectif rémunéré 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	92,7	69 457	75 632	- 8,9	76,7*	78,8*
Techniciens	100,0	91,2	46 232	53 384	- 15,5	86,8	83,4
Employés de bureau	98,7	88,4	35 129	40 407	- 15,0	95,4	89,9

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

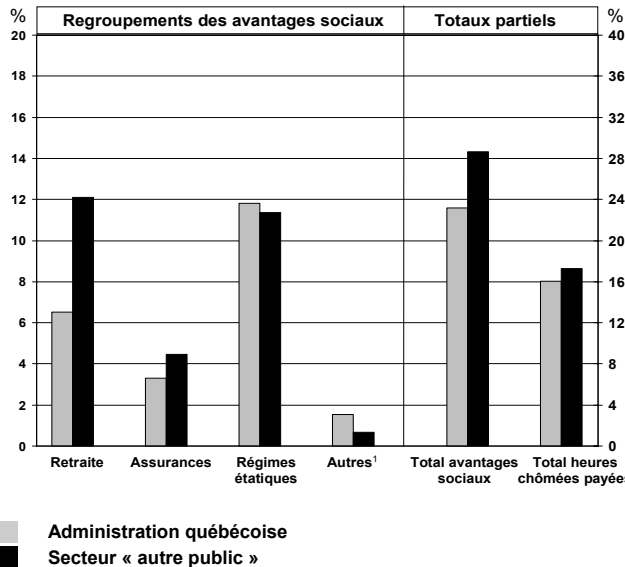
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les coûts relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », soit 39,24 % du salaire contre 45,89 %. Cette différence au désavantage de l'administration québécoise provient tant des débours liés aux avantages sociaux (23,19 % du salaire contre 28,61 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,04 % du salaire contre 17,28 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise résultent des dépenses moins importantes dans ce secteur pour le régime de retraite (6,51 % contre 12,11 %) et les régimes d'assurance (3,32 % contre 4,45 %). Les débours encourus par l'administration québécoise sont moins élevés pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire (3,08 % contre 0,94 %). Les coûts sont toutefois plus élevés dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres » et les régimes étatiques.

En ce qui concerne les heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que le secteur « autre public ». Des coûts moins élevés sont constatés relativement aux cinq éléments.

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 sont de 2006.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les quatre principaux avantages (congrés annuels, congrés fériés et mobiles, régime de retraite et régimes étatiques) proviennent de l'ERG 2006 et 2007. Quant aux autres avantages, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Banque de données : annexe B-3.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, les heures régulières de travail dans l'administration québécoise et le secteur « autre public » sont similaires. La parité est également constatée sur le plan des heures de présence au travail.

Parmi les cinq catégories d'emplois, deux sont à parité dans les deux secteurs en ce qui a trait aux heures régulières de travail; il s'agit des techniciens et des employés de bureau. Pour leur part, les employés de service et les ouvriers ont des semaines régulières de travail plus longues dans l'administration québécoise. L'écart le plus important est noté chez les ouvriers, soit une heure de plus par semaine. Cela équivaut sur une base annuelle à environ une semaine et quart de plus dans l'administration québécoise. Les professionnels, quant à eux, ont une semaine régulière d'environ une heure de moins dans l'administration québécoise.

En ce qui concerne les heures de présence au travail, la parité des deux secteurs est observée chez les techniciens et les employés de bureau. Chez les employés de service et les ouvriers, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public ». L'écart est d'environ trois quarts d'heure chez les employés de service et d'une heure chez les ouvriers. Pour leur part, les professionnels ont une semaine de présence plus courte d'une demi-heure dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières. Cette situation s'explique par les débours relatifs aux heures chômées payées moins importants dans l'administration québécoise.

Tableau 3.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2007

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

* 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 20,7 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 71 emplois repères, 64 présentent ce statut (89 % de l'effectif), alors que les 7 emplois restants affichent la parité. L'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard est de 17 %. Seize des dix-sept emplois, regroupant 93 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que l'autre est à parité dans les deux secteurs. Les débours moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise expliquent l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale.

Chez les techniciens, la rémunération globale de l'administration québécoise accuse un retard de 20,1 % par rapport à celle du secteur « autre public ». Neuf des treize emplois, comptant 76 % de l'effectif, présentent ce statut, alors que les quatre autres sont à parité dans les deux secteurs. L'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans ce secteur.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 19,3 %. Cette situation est notée dans 17 des 18 emplois, regroupant 97 % de l'effectif, alors que l'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. L'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins importants dans ce secteur.

Chez les employés de service, la rémunération globale dans l'administration québécoise est en retard de 24,6 % sur celle du secteur « autre public ». Neuf des dix emplois repères, comptant 76 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que l'autre est à parité. L'accentuation du retard, du salaire à la rémunération

globale, est due aux heures de présence au travail plus nombreuses combinées aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale (- 39,3 %) est constaté chez les ouvriers. Les 13 emplois de la catégorie présentent un retard. 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 3.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2007

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	- 14,0	- 19,5	- 20,7
Professionnels	- 10,4	- 18,3	- 17,0
Techniciens	- 13,5	- 18,8	- 20,1
Employés de bureau	- 13,8	- 17,7	- 19,3
Employés de service	- 17,0	- 21,6	- 24,6
Ouvriers	- 25,4	- 34,2	- 39,3

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

Les secteurs et la syndicalisation

Le premier cycle de la nouvelle enquête s'étend sur une période de trois ans, de 2006 à 2008. Ainsi, en 2007, les résultats de la comparaison reposent sur les données des entreprises des groupes de rotation A et B. L'échantillon correspond donc aux deux tiers de l'échantillon total. En ce qui concerne les nouveaux emplois (introduits en 2007), les estimés ne reposent que sur un tiers de l'échantillon, soit le groupe de rotation B. Pour ces raisons, il a été décidé cette année de ne diffuser les résultats que pour les grands secteurs de comparaison, soit l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ) et les secteurs privé et « autre public », ainsi que selon la syndicalisation pour l'ensemble des ASQ. Ainsi, les résultats ne sont pas diffusés pour les sous-secteurs du secteur « autre public » ni selon la syndicalisation pour le secteur privé. Par ailleurs, la qualité des estimés est généralement très bonne.

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,8 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 53 des 75 emplois repères, représentant 80 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est constatée.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 10,8 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Quatorze emplois comparés (83 % de l'effectif) sur dix-sept dans cette catégorie affichent ce statut. Les trois emplois restants sont à parité dans les deux secteurs. Les écarts des emplois en retard varient de - 7,0 % pour l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » à - 36,7 % pour l'emploi « Ingénieur 1 ».

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise accuse un retard de 15,1 % face à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Huit des treize emplois repères de cette catégorie affichent un retard (72 % de l'effectif). Trois emplois, représentant 21 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les deux derniers montrent une avance de l'administration québécoise. Les emplois « Technicien en administration 1-2 », « Technicien en génie 1-2 », et « Technicien en informatique 1-2 », comptant 63 % de l'effectif, montrent des retards de l'administration québécoise respectifs de 14,6 %, 38,4 % et 16,6 %. Ils ont donc un impact certain sur le résultat de la catégorie.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 15,1 % face aux autres employés de bureau québécois syndiqués. Seize des dix-neuf emplois repères (97 % de l'effectif) affichent ce statut; les écarts des emplois en retard vont de - 6,6 % pour le « Téléphoniste-réceptionniste 2 », à - 47,5 % pour le « Préposé aux télécommunications 1-2 ». Neuf des emplois présentant un retard affichent des écarts supérieurs à 23 %.

Les employés de service de l'administration québécoise sont à parité avec ceux des ASQ syndiqués. Six emplois repères sur treize, regroupant 30 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Trois emplois de la catégorie, représentant 49 % de l'effectif, montrent un retard salarial de l'administration québécoise. Les quatre autres emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Quant aux ouvriers de l'administration québécoise, ils présentent un retard salarial de 31,7 % vis-à-vis des autres ouvriers québécois syndiqués. Douze des treize emplois repères de cette catégorie (96 % de l'effectif) affichent ce statut. Parmi ces 12 emplois, 11 présentent des retards de plus de 18 % ; les écarts pour ces emplois varient de - 18,4 % (« Conducteur de véhicules légers 2 ») à - 55,8 % (« Ouvrier certifié d'entretien 2 »). L'emploi restant affiche la parité.

Tableau 4.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2007
[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	- 13,8	8	14	53	75
Professionnels	- 10,8	0	3	14	17
Techniciens	- 15,1	2	3	8	13
Employés de bureau	- 15,1	2	1	16	19
Employés de service	- 5,3*	4	6	3	13
Ouvriers	- 31,7	0	1	12	13

* Indique la parité des deux secteurs

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 dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également noté dans les trois catégories d'emplois.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 9,2 % face à celui des autres professionnels québécois syndiqués. Quatorze des dix-sept emplois, regroupant 85 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Dans cette catégorie, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (- 10,8 %).

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de 13,6 % du maximum normal face aux autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 9 des 12 emplois, représentant 78 % de l'effectif de la catégorie. Un emploi montre une avance de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal et deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Il n'y a

pas de différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire (- 15,1 %).

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 16,6 %. Dix-sept des dix-neuf emplois de la catégorie, représentant la quasi-totalité de l'effectif, affichent ce statut. Les écarts varient de - 5,5 % à - 54,7 %. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs. La situation comparative des employés de bureau de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (- 15,1 %) que sur celui du maximum normal, en raison de leur position plus élevée dans leur échelle salariale (95,4 % comparativement à 91,7 %).

Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués dans 21 emplois. Parmi ces emplois, cinq montrent une différence de plus de 5 000 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Dans trois autres emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise 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 2007

	Effectif rémunéré 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	98,3	69 457	75 878	- 9,2	76,7*	78,0*
Techniciens	100,0	79,6	46 232	52 498	- 13,6	86,8	82,5
Employés de bureau	98,7	83,7	35 151	40 983	- 16,6	95,4	91,7

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

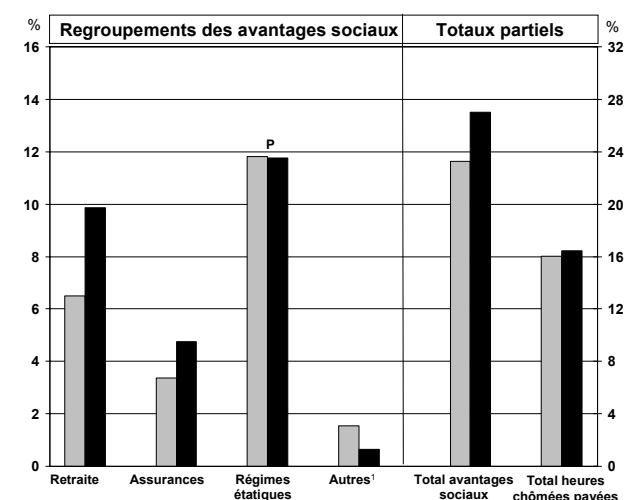
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont inférieurs dans l'administration québécoise à ceux des autres salariés québécois syndiqués, soit 39,28 % du salaire contre 43,46 %. Cette différence résulte des dépenses moins importantes dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (23,25 % contre 27,03 %) que pour les heures chômées payées (16,02 % contre 16,43 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par les débours moins importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,51 % contre 9,86 %) et pour les assurances (3,37 % contre 4,75 %). Cependant, l'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel l'administration québécoise dépense le plus (3,13 % contre 1,10 %), alors que les coûts des régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs. Le regroupement « autres » est le seul élément pour lequel l'administration québécoise dépense davantage.

Au chapitre des heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que les employeurs des autres salariés québécois syndiqués. Cette situation est attribuable à deux éléments, soit les congés fériés et mobiles (5,01 % contre 5,29 %) et les congés sociaux (0,50 % contre 0,74 %). Les débours pour les congés de maladie utilisés sont plus élevés dans l'administration québécoise (2,02 % contre 1,84 %), alors que les congés annuels sont à parité dans les deux secteurs.

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)



■ Administration québécoise
 ■ Autres salariés québécois syndiqués
 P Indique la parité des deux secteurs

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2006.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les quatre principaux avantages (congés annuels, congés fériés et mobiles, régime de retraite et régimes étatiques) proviennent de l'ERG 2006 et 2007. Quant aux autres avantages, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise comporte environ trois quarts d'heure de moins que celle des autres salariés québécois syndiqués. Annuellement, cela représente une semaine de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. Ce secteur a aussi une semaine de présence au travail moins longue que celle des autres salariés québécois syndiqués. L'écart à ce chapitre est toutefois moindre, s'établissant à un peu moins d'une demi-heure. Cette situation s'explique par les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus courte que celle des autres salariés québécois syndiqués dans trois des cinq catégories d'emplois. Les écarts varient d'un peu plus d'une demi-heure chez les employés de bureau à une heure chez les professionnels. Chez ces derniers, l'écart équivaut annuellement à près d'une semaine et demie de moins dans l'administration québécoise. La parité des deux secteurs est notée sur le plan des heures régulières chez les employés de service et les ouvriers.

La semaine de présence au travail dans l'administration québécoise est plus courte que chez les autres salariés québécois syndiqués dans les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de service. Les écarts varient d'une demi-heure chez les techniciens à un peu plus d'une heure et quart chez les employés de service. Dans le cas des employés de service, cela équivaut à environ deux semaines de moins dans l'administration québécoise. Par ailleurs, la parité des deux secteurs est observée chez les employés de bureau et les ouvriers.

La situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Cela s'explique par les coûts moins importants pour les heures chômées payées

dans l'administration québécoise. Dans le cas des employés de service, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure au chapitre des heures de présence au travail qu'à celui des heures régulières en raison des débours plus important pour les heures chômées payées dans ce secteur.

Tableau 4.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2007

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-8.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 16,7 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 55 des 75 emplois repères, représentant 81 % de l'effectif. Quatorze emplois, comptant 14 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les six autres présentent une avance.

À l'exception des employés de service, qui sont à parité dans les deux secteurs, toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois syndiqués quant à la rémunération globale. Chez les professionnels, l'écart est de -17,1 %. Seize des dix-sept emplois repères de cette catégorie, regroupant 98 % de l'effectif, présentent ce statut, alors que l'emploi restant affiche la parité. L'augmentation du retard dans l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux moins élevés dans ce secteur.

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de 18,5 % quant à la rémunération globale. Ce statut est constaté dans dix des treize emplois repères de la catégorie, comptant 80 % de l'effectif. Deux emplois, regroupant 16 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'autre affiche une avance.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise montre un retard de 18,9 % sur celle des autres employés de bureau québécois syndiqués. Quinze des dix-neuf emplois repères de la catégorie, comptant 96 % de l'effectif, présentent ce statut. Trois emplois affichent la parité, alors que l'emploi restant montre une avance. Les débours moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise expliquent l'accentuation du retard, du salaire à la rémunération globale.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle des autres salariés syndiqués. Sept des treize emplois repères de la catégorie, comptant

47 % de l'effectif, présentent ce statut. Quatre emplois, représentant 21 % de l'effectif, montrent une avance, tandis que les deux autres accusent un retard.

Avec un écart de -32,3 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus important au chapitre de la rémunération globale. Douze des treize emplois repères de cette catégorie, regroupant 96 % de l'effectif, affichent ce statut. L'autre emploi est à parité dans les deux secteurs.

Tableau 4.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2007

[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	- 13,8	- 17,9	- 16,7
Professionnels	- 10,8	- 18,8	- 17,1
Techniciens	- 15,1	- 19,9	- 18,5
Employés de bureau	- 15,1	- 18,9	- 18,9
Employés de service	- 5,3*	- 4,8*	- 1,4*
Ouvriers	- 31,7	- 34,1	- 32,3

* 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, la parité des salaires est constatée entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est noté dans 30 des 67 emplois repères, représentant 42 % de l'effectif. Vingt-trois emplois (30 % de l'effectif) affichent un retard de l'administration québécoise, alors que quatorze présentent une avance.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise est en retard de 10,8 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Neuf des dix-sept emplois repères, regroupant 74 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », comptant à lui seul 41 % de l'effectif, influence le résultat de la catégorie avec un retard de 9,8 %. Par ailleurs, la parité est notée dans sept emplois, comptant 25 % de l'effectif.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un retard de 7,1 % par rapport à celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Ce statut est constaté pour six des onze emplois repères, regroupant 33 % de l'effectif. Les cinq emplois repères restants (67 % de l'effectif) sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise présente un retard salarial de 2,8 % vis-à-vis des autres salariés québécois non syndiqués. Cette catégorie a une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'elle regroupe 41 % de l'effectif de l'ensemble des emplois repères. Six des seize emplois comparés, comptant 31 % de l'effectif de la catégorie, montrent un retard de l'administration québécoise; les retards sont de plus de 20 % dans presque tous les cas. Sept emplois de cette catégorie, regroupant 33 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les trois emplois restants (37 % de l'effectif) présentent une avance de l'administration québécoise. Malgré un effectif semblable dans les emplois en retard et en avance, c'est l'importance des retards de l'administration québécoise par rapport au secteur ASQ non syndiqué qui explique le résultat de la catégorie.

Dans la catégorie des employés de service, la comparaison montre une avance salariale de l'administration québécoise de 23,8 %. Sur les treize emplois repères de la catégorie, neuf présentent une avance (69 % de l'effectif) et quatre emplois sont à parité dans les deux secteurs (31 % de l'effectif). Parmi les emplois présentés, six ont des avances supérieures à 26 % et regroupent 60 % de l'effectif; les écarts vont de 26,8 % pour le « Préposé à l'entretien ménager travaux légers 2 » à 45,8 % pour le « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 ».

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Des dix emplois comparés, sept affichent ce statut et regroupent 83 % de l'effectif. Deux emplois repères (13 % de l'effectif) accusent un retard, alors que l'autre emploi présente une avance 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 2007

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 1,4*	14	30	23	67
Professionnels	- 10,8	1	7	9	17
Techniciens	- 7,1	0	5	6	11
Employés de bureau	- 2,8	3	7	6	16
Employés de service	23,8	9	4	0	13
Ouvriers	- 1,4*	1	7	2	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 dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 7 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Huit des dix-sept emplois, regroupant 23 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Huit autres emplois sont à parité dans les deux secteurs; ces emplois regroupent 75 % de l'effectif. L'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal.

Chez les techniciens, l'administration québécoise accuse un retard de 12,8 % du maximum normal face aux autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans neuf des onze emplois, représentant 94 % de l'effectif de la catégorie. Par ailleurs, deux emplois, comptant 6 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 10,1 %. Neuf des seize emplois de la catégorie, représentant 42 % de l'effectif, affichent ce statut. Six emplois, comptant 58 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, tandis que l'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal.

Dans les catégories « Techniciens » (retard salarial de 7,1 %) et « Employés de bureau » (retard salarial de 2,8 %), la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires que dans celle du maximum normal, en raison de la position plus élevée des employés de ce secteur dans leur échelle salariale.

Au total, 26 des 46 emplois, regroupant 53 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois non syndiqués dans huit emplois. Trois autres emplois affichent un maximum normal 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 2007

	Effectif rémunéré 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	71,4	69 457	74 344	- 7,0	76,7	84,9
Techniciens	100,0	71,2	46 136	52 028	- 12,8	86,5	73,6
Employés de bureau	98,6	68,3	35 228	38 791	- 10,1	95,4	74,2

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

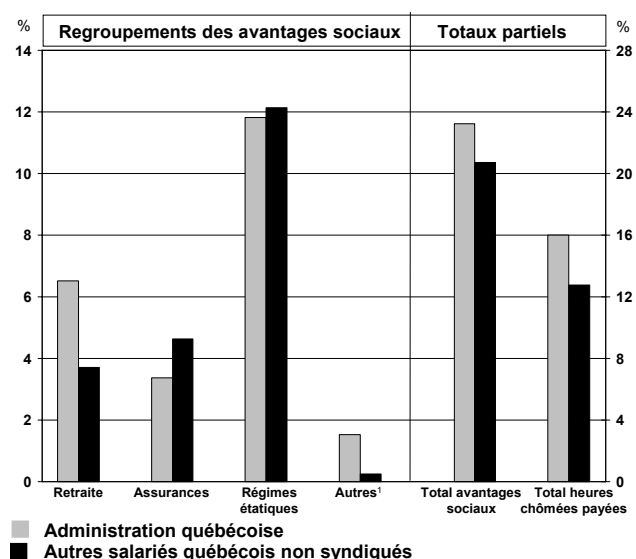
Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit 39,25 % du salaire contre 33,47 %. Les coûts plus élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,23 % contre 20,71 %) et pour les heures chômées payées (16,01 % contre 12,75 %) expliquent ce résultat.

Les coûts plus élevés au chapitre des avantages sociaux dans l'administration québécoise résultent des débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,51 % contre 3,70 %) et le regroupement « autres » (1,52 % contre 0,24 %). Les débours de l'administration québécoise sont toutefois moindres pour les régimes étatiques (11,81 % contre 12,14 %) et les régimes d'assurance (3,37 % contre 4,62 %), à l'exception de l'assurance-salaire (3,13 % contre 0,98 %).

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 (8,46 % contre 6,46 %), les congés fériés et mobiles (5,01 % contre 4,40 %) ainsi que les congés de maladie utilisés (2,02 % contre 1,34 %). Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les congés sociaux, alors que les débours pour les congés parentaux sont moindres dans l'administration québécoise.

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 sont de 2006.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Les données utiles au calcul des coûts pour les quatre principaux avantages (congés annuels, congés fériés et mobiles, régime de retraite et régimes étatiques) proviennent de l'ERG 2006 et 2007. Quant aux autres avantages, une méthode d'imputation fondée sur les données historiques (données de l'ERG 2005) a été utilisée. La section *La méthodologie* donne les périodes de référence de ces données.

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

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise compte près de deux heures de moins que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Annuellement, cela représente environ deux semaines et trois quarts de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail s'accroît par rapport à celui constaté pour les heures régulières, s'établissant à un peu plus de deux semaines et trois quarts. Cette amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise s'explique par les débours pour les heures chômées payées plus importants dans ce secteur.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus courte dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité est notée. Les écarts varient d'un peu plus d'une heure et trois quarts chez les ouvriers à près de deux heures et trois quarts chez les techniciens. Chez les techniciens, cela représente annuellement quatre semaines de travail de moins pour ceux de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués dans toutes les catégories d'emplois. L'écart varie d'un peu plus d'une heure et demie chez les employés de service à près de trois heures et demie chez les ouvriers. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement environ cinq semaines et demie de présence au travail de moins pour les ouvriers de l'administration québécoise.

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 de travail. Cette situation s'explique par les coûts plus importants des heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2007

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	35,9	37,8	30,2	33,0
Professionnels	35,0	37,0	29,4	32,2
Techniciens	35,0	37,7	29,5	32,8
Employés de bureau	35,0	37,5	29,4	32,7
Employés de service	38,7*	38,4*	32,4	34,0
Ouvriers	38,8	40,6	32,4	35,8

* Indique la parité des deux secteurs.

Banque de données : annexe C-9.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 8,4 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 31 des 67 emplois repères, regroupant 55 % de l'effectif. Vingt-deux emplois, comptant 39 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les quatorze autres accusent un retard. Le passage de la parité sur le plan salarial à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale résulte des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels, la parité des deux secteurs est constatée sur le plan de la rémunération globale. Dix emplois repères sur dix-sept, comptant 81 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Quatre emplois, regroupant 16 % de l'effectif, montrent un retard de l'administration québécoise, alors que les trois autres emplois affichent une avance.

La parité des deux secteurs est également observée chez les techniciens. Cinq des onze emplois repères, comptant 48 % de l'effectif, montrent ce statut. Deux emplois, représentant 44 % de l'effectif, présentent une avance de l'administration québécoise, alors que les quatre autres accusent un retard. Pour ces deux catégories d'emplois, 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.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent une avance de 8,7 % sur le plan de la rémunération globale par rapport aux autres employés de bureau québécois non syndiqués. Dix des seize emplois repères, regroupant 69 % de l'effectif, présentent ce statut. Un emploi repère, comptant 27 % de l'effectif, affiche la parité et les cinq autres sont en retard. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses et par les débours pour les avantages sociaux plus élevés dans ce secteur.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 31,2 % sur celle des autres salariés québécois non syndiqués. Dix des treize emplois repères, regroupant 72 % de l'effectif, affichent ce statut. Les trois emplois restants sont à parité dans les deux secteurs. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts des avantages sociaux plus élevés dans ce secteur.

Quant aux ouvriers, la rémunération globale de l'administration québécoise présente une avance de 9,5 % par rapport à celle des autres ouvriers québécois non syndiqués. Six emplois repères sur dix, comptant 61 % de l'effectif, montrent ce statut. Trois emplois, représentant 37 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et un autre est en retard. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent le passage de la parité sur le plan salarial à une avance sur le plan de la rémunération globale.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2007
 [Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 1,4*	0,2*	8,4
Professionnels	- 10,8	- 13,0	- 3,8*
Techniciens	- 7,1	- 5,6	4,5*
Employés de bureau	- 2,8	- 1,0*	8,7
Employés de service	23,8	28,1	31,2
Ouvriers	- 1,4*	- 0,9*	9,5

* Indique la parité des deux secteurs

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

L'évolution des écarts de rémunération

Dans le rapport 2007, l'Institut ne peut réaliser ni l'analyse de l'évolution des écarts sur deux ans ni l'analyse effectuée sur une période un peu plus longue. L'univers visé par *l'Enquête sur la rémunération globale* est remanié, les méthodologies à la base de l'enquête ont subi des changements et un nouveau panier d'emplois repères a été introduit : il est donc impossible de mettre en parallèle les données des deux enquêtes. Une nouvelle série de données s'amorce avec le rapport 2007. L'année prochaine, il sera possible de réintroduire l'analyse sur deux ans et dans quelques années, l'évolution sur une période plus longue pourra être regardée. Le rapport 2007 est un rapport de transition, puisque le premier cycle de l'enquête, soit de 2006 à 2008, ne sera complété que l'année prochaine avec l'introduction du troisième groupe d'entreprises dans l'échantillon.

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 2007 et pour 2008 sont aussi fournies.

L'environnement économique¹

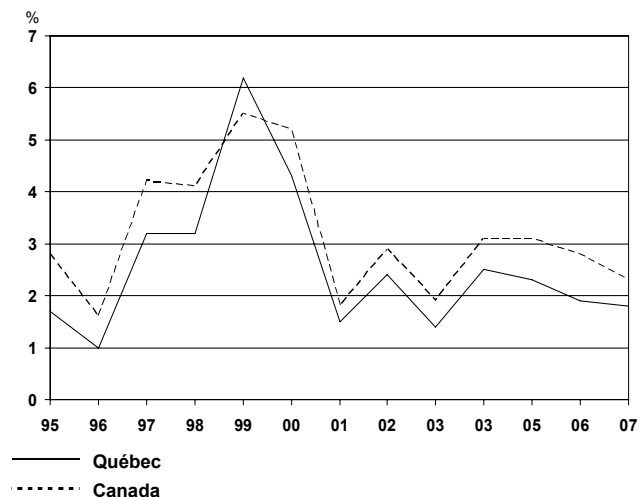
La croissance² économique se poursuit, en 2007, à un rythme similaire à celui de 2006. En effet, au premier semestre de 2007, le PIB réel³ a crû de 1,8 %, alors que la croissance était de 1,9 % l'année précédente. Ces taux sont toutefois inférieurs à ceux enregistrés en 2005 (2,3 %) et en 2004 (2,5 %). La croissance de l'économie s'est accélérée entre le premier et le second trimestre de l'année 2007 et la conjoncture récente montre une croissance modérée. En effet, sur une base trimestrielle, le PIB augmente de 0,3 % au premier trimestre et de 1,2 % au deuxième.

En 2006, la demande intérieure augmente plus vite qu'en 2005. Le ralentissement de l'économie provient d'une diminution des stocks et d'une détérioration plus prononcée qu'en 2005 du commerce extérieur.

Les dépenses de consommation augmentent de 3,2 % en 2006, soit un rythme similaire à celui de 2005 (3,3 %). En 2007, la croissance s'accélère avec une hausse de 3,4 % au premier semestre, soit la plus élevée depuis 1999 (3,5 %). Sur une base trimestrielle, les dépenses de consommation progressent de 1,0 % au premier trimestre et de 1,4 % au deuxième.

Figure 6.1

Croissance du PIB réel¹, au Québec et au Canada, de 1995 à 2007²



1. Au prix du marché, \$ enchaînés de 2002.

2. Pour les six premiers mois de 2007, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

Les dépenses en biens et services des administrations publiques⁴ augmentent de 2,8 % en 2006, en nette accélération par rapport à 2005 (0,4 %). Au premier semestre de 2007, ces dépenses connaissent une croissance plus faible, à 2,2 %; elles sont quand même en progression pour une dixième année consécutive.

En 2007, la croissance de l'économie est soutenue, principalement, par les dépenses de consommation, et par les investissements dans une moindre mesure. Au premier semestre, la demande intérieure augmente à un rythme supérieur à celui de 2006. Quant au commerce extérieur, il ralentit et constitue encore un frein à la croissance puisque les importations augmentent alors que les exportations diminuent. Au premier semestre, handicapées par le ralentissement de l'économie américaine et la vigueur du dollar canadien qui atteint ses plus hauts niveaux en 30 ans, les exportations diminuent de 0,8 %. Quant aux importations, leur croissance ralentit à 1,1 %, la plus faible depuis 2001.

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 2003 à 2006 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 2003 sont tirées des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada.

4. 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.

Après quatre années de croissance soutenue, il y a un changement de tendance dans les mises en chantier en 2005. En effet, celles-ci diminuent de 12,9 % en 2005, à 50 910 unités et de 6,0 % en 2006 à 47 877 unités. En 2007, la tendance redevient positive alors qu'après neuf mois, les mises en chantier se situent à 51 700 sur une base annualisée, soit une hausse de 10,9 % par rapport à la période correspondante de 2006. Pour l'ensemble de 2004, elles s'étaient fixées à 58 448 unités, leur plus haut niveau depuis 1987.

Pour les neuf premiers mois de 2007 (1,4 %), l'inflation est inférieure à celle de 2006 (1,7 %). En 2007, les coûts de l'énergie ralentissent la croissance des prix, contrairement à 2006. Ainsi, l'indice sans l'énergie s'accroît de 1,5 % en 2006 de même que pour les neuf premiers mois de 2007. Cependant, en septembre 2007, les prix du pétrole atteignent de nouveaux sommets, ce qui pousse à la hausse l'IPC global qui atteint 1,9 % (1,4 % sans l'énergie). Par trimestre, la croissance annuelle de l'IPC se situe à 1,3 % au premier trimestre, à 1,5 % au deuxième et à 1,4 % au troisième trimestre.

Le taux des bons du Trésor à trois mois se situe à 2,2 % en 2004, son plus bas niveau depuis 1955. Il monte à 2,7 % en 2005, à 4,0 % en 2006 et à 4,3 % pour les neuf premiers mois de 2007, son niveau le plus élevé depuis 2000 (5,5 %). Sur une base trimestrielle, le taux se situe à 4,2 % au premier trimestre et à 4,3 % aux deuxième et troisième trimestres. Ces hausses de taux affectent la marge de manœuvre des consommateurs, dont le taux d'endettement atteint, cette année encore, de nouveaux sommets.

Depuis le creux de 2002, le dollar s'apprécie de façon importante; il passe de 63,7 cents américains en 2002 à 88,2 cents en 2006, son niveau le plus haut depuis 1977 (94,0 cents). Le dollar continue de progresser en 2007 et, pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année, il se situe à 90,7 cents. En 2007, après un recul en début d'année, la tendance redevient positive au deuxième trimestre.

Ainsi, le dollar se situe à 85,4 cents américains au premier trimestre, à 91,1 cents au deuxième et à 95,7 cents au troisième trimestre, son niveau le plus élevé en plus de 30 ans. À la fin du troisième trimestre, la du huard excède celle du dollar américain pour la première fois depuis novembre 1976. La tendance récente continue d'être à la hausse.

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 2006 et début 2007) 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 - 2006	I - 2007	II - 2007
PIB au prix du marché	1,7	1,5	2,2
Consommation	3,2	3,0	3,7
Investissements	4,3	5,5	7,2
administrations publiques	2,0	7,5	11,8
entreprises	4,7	5,2	6,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,8	2,3	2,1
Revenu personnel disponible			
nominal	4,9	5,7	5,9
réel ²	4,5	4,5	4,7

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 2002).

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 2007 et 2008

	BRC (Octobre 2007)		CBC (Octobre 2007)		CCPEDQ (Octobre 2007)		TD (Octobre 2007)	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	2,1	2,3	2,0	2,6	1,9	2,3	2,2	1,9
Consommation	..	..	3,6	3,0	3,3	3,0	..	..
Investissements	..	..	6,6	3,0	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	11,4	6,5	..	..	..	..
entreprises	..	..	5,8	2,3	6,2	4,7	..	..
Dépenses publiques courantes en biens et services	..	..	2,2	2,4	3,3	2,9	..	..
Exportations	..	..	..	..	-1,8	0,6	..	..
Importations	..	..	..	..	1,0	2,6	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (2002 = 100) ²	1,9	1,6	1,5	1,8	1,5	2,0	1,4	1,6
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	4,2	4,5	4,3	4,4	4,1	4,5	4,2	4,8
Taux de change (huard en cents américains)	95,7	97,3	91,5	96,0	95,8	98,6	95,7	97,8
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	1,9	0,9	2,1	1,0	2,1	2,2	2,0	0,7
Taux de chômage (%)	7,3	7,2	7,2	7,1	7,2	6,5	7,3	7,5
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	2,8	2,5	..	..	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	6,0	4,2	4,1	3,0	..	..
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	..	..	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	4,5	7,2	..	..	..	..
Ventes au détail ²	5,0	4,5	5,7	5,3	5,2	4,7	4,9	4,5
Mises en chantier (k)	51,5	47,9	49,1	35,5	50,5	45,0	50,8	45,0

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; TD : Banque TD.

Les analystes s'attendent à la poursuite de la croissance économique pour l'ensemble de l'année 2007. Elle serait légèrement supérieure l'année prochaine en raison, notamment, d'une amélioration du commerce extérieur. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2007 varient de 1,9 % à 2,2 % et, pour 2008, de 1,9 % à 2,6 %⁵.

Les consommateurs

Les dépenses de consommation, qui représentent environ 60 % du PIB, augmentent de 3,2 % en 2006, soit un rythme similaire à celui de 2005 (3,3 %) et identique à celui de 2004. Depuis 2002, le taux de croissance est relativement stable, variant entre 3,1 % et 3,3 %. En 2007, la croissance s'accélère avec une hausse de 3,4 % au premier semestre, soit la plus

élevée depuis 1999 (3,5 %). Sur une base trimestrielle, les dépenses de consommation progressent de 1,0 % au premier trimestre et de 1,4 % au deuxième.

En 2006, la croissance des dépenses en services (3,4 %) est supérieure à celle des dépenses en biens (3,0 %). Le ralentissement des dépenses de consommation dans leur ensemble, en 2006, provient des dépenses en services; la croissance de ces dernières ralentit, passant de 3,8 % en 2005 à 3,4 % en 2006, tandis que celle des dépenses en biens s'accélère (de 2,7 % en 2005 à 3,0 % en 2006). Cette tendance se poursuit au premier semestre de 2007 alors que les dépenses en biens augmentent de 4,2 % et celles en services de 2,8 %.

5. Les prévisions pour le Canada sont présentées à l'annexe J.

Tant en 2005 qu'en 2006, la croissance des dépenses en biens est surtout attribuable aux achats de biens durables (automobiles, meubles, appareils ménagers, etc.) et semi-durables (vêtement, chaussures, etc.). Stimulées par les niveaux historiquement faibles des taux d'intérêt et la bonne tenue de l'emploi, les dépenses en biens durables augmentent de 3,8 % en 2005 et de 4,8 % en 2006. Au premier semestre de 2007, leur croissance est de 7,1 %, la plus forte depuis 2002 (9,3 %). La consommation de biens semi-durables s'accélère également; elle croît de 3,8 % en 2005, de 4,6 % en 2006 et de 5,1 % au premier semestre de 2007. Quant à la consommation de biens non durables (aliments, boissons, etc.), elle connaît une hausse de 1,8 % en 2005, de 1,5 % en 2006 et de 2,2 % au premier semestre de 2007.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail augmentent de 5,1 % en 2005 et en 2006. Le groupe qui contribue le plus à la progression des ventes au détail en 2006 est celui des pharmacies et des magasins de soins personnels avec une hausse de 14,4 %.

La croissance des ventes au détail se poursuit à un rythme légèrement inférieur en 2007 avec une augmentation de 4,6 % pour les huit premiers mois en comparaison avec les mêmes mois de 2006. Le groupe qui contribue le plus à cette croissance est, tout comme en 2006, celui des pharmacies et des magasins de soins personnels, dont les ventes augmentent de 17,9 %.

Le revenu personnel disponible réel⁶ augmente de 3,2 % en 2006, comparativement à 1,0 % en 2005. Le revenu personnel disponible étant la différence entre le revenu personnel et les impôts directs, l'accélération en 2006 est due surtout aux impôts directs, dont la croissance passe de 6,3 % en 2005 à 4,7 % en 2006, à la suite notamment de la baisse des contributions au programme d'assurance emploi. Au premier semestre de 2007, le revenu personnel disponible réel croît de 4,6 %. Cette accélération est due surtout à la rémunération des salariés qui progresse de 6,4 % en termes nominaux, alimentée

par les paiements d'équité salariale de l'administration provinciale. Sur une base trimestrielle, le revenu personnel disponible réel augmente de 1,1 % au premier trimestre de 2007 et de 0,7 % 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, le ratio des impôts directs sur le revenu personnel passe de 21,2 % en 1989 à un sommet de 25,6 % en 2000. Ce ratio diminue au cours des trois années suivantes; en 2003, il se fixe à 23,7 %. Il y a un changement de tendance par la suite. Les impôts directs augmentent plus vite que le revenu personnel, si bien que le ratio remonte à 23,9 % en 2004, à 24,5 % en 2005 et en 2006, et à 25,0 % au premier semestre de 2007. De 2000 à 2006, le revenu personnel progresse de 26,2 %, tandis que les impôts directs connaissent une croissance de 20,8 %. Par conséquent, le revenu personnel disponible croît de 28,0 %.

De 1995 à 2005, le taux d'épargne⁷ diminue fortement, passant de 10,3 % à 1,2 %. Les faibles taux d'intérêt des dernières années incitent davantage à emprunter qu'à épargner. Ainsi, le taux d'épargne descend à 1,1 % en 2006, son niveau le plus bas depuis que les données existent sur la base actuelle (1981). Au premier semestre de 2007, il remonte à 1,9 %, le revenu personnel disponible augmentant plus vite que la consommation.

De 1994 à 2001, le taux d'endettement⁸ se situe entre 80,4 % et 83,7 %. Par la suite, il monte en flèche et atteint 101,3 % en 2005. Selon les estimations de la CCPEDQ, cette tendance à la hausse se poursuivrait en 2007 et en 2008. Le taux d'endettement se fixerait à 108,6 % et 111,7 % respectivement au cours de ces deux années. Cette

6. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.

7. Le taux d'épargne des ménages représente la part du revenu personnel disponible qui n'est pas dépensée pour la consommation.

8. 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 2007 et 2008.

augmentation provient à la fois du crédit à la consommation et du crédit hypothécaire. De 2001 à 2008, le taux d'endettement à la consommation passerait de 26,6 % à 35,8 %, tandis que celui de l'endettement hypothécaire passerait de 55,5 % à 75,9 %. Ces nouveaux sommets, combinés aux hausses répétées des taux d'intérêt, auraient pour effet de diminuer la marge de manœuvre des consommateurs.

En plus de l'endettement, la reprise du marché financier depuis 2003 et l'augmentation de la valeur des biens immobiliers ont favorisé le maintien d'un haut niveau de consommation. Ainsi, l'indice boursier de Toronto, représenté par le S&P/TSX, après des baisses de 19,5 % en 2001 et de 9,0 % en 2002, recommence à monter. De 2002 à 2006, l'indice passe de 7 036,2 à 12 081,6, soit une hausse de 71,7 %. Au cours des neuf premiers mois de 2007, il augmente de 14,3 % par rapport à la période correspondante de 2006. À la fin de septembre 2007, l'indice se situe à 14 098,9, soit 148,3 % au-dessus du creux de 5 678,3 d'octobre 2002. Cette forte poussée des dernières années pourrait avoir un effet positif sur la confiance des consommateurs et sur leur capacité de dépenser.

Le nombre de faillites⁹ personnelles augmente de 3,9 % en 2006, soit une quatrième hausse consécutive. En 2006, le volume de faillites personnelles (24 342) excède de 12,0 % le creux de 2002 (21 734), mais demeure de 9,7 % inférieur au sommet de 1997 (26 970). En 2007, la croissance de l'insolvabilité se poursuit car, après huit mois, le nombre de faillites se situe à 16 848, alors qu'il était de 16 217 pour la même période en 2006 (hausse de 3,9 %).

À la suite du sommet enregistré en 2002, l'indice de confiance des consommateurs¹⁰ du Conference Board diminue au cours des trois années suivantes. Il passe ainsi de 100,3 en 2002 à 86,3 en 2005. La chute est particulièrement importante au troisième trimestre de 2005, l'indice plongeant de 93,0 à 75,6

(recul de 18,7 %), son plus bas niveau depuis 1996. La confiance des consommateurs avait été ébranlée par la flambée des prix de l'énergie. On assiste à un regain de confiance des consommateurs en 2006, l'indice augmentant à 89,8. Cette hausse se poursuit en 2007. L'indice de confiance se fixe à 92,8 au premier trimestre de l'année, à 93,0 au deuxième et à 93,9 au troisième trimestre; il excède ainsi de 24,2 % le creux du troisième trimestre de 2005.

Les analystes situent la croissance de la consommation entre 3,3 % et 3,6 % en 2007. Les prévisionnistes s'entendent pour dire que ces taux seraient moins forts en 2008; ils se situeraient à 3,0 %. Il y aurait aussi un ralentissement de la croissance du revenu personnel disponible. En termes réels, il croîtrait de 4,1 % à 6,0 % en 2007 et de 3,0 % à 4,2 % en 2008.

Les investisseurs

En 2006 et en 2007, on note une accélération dans la croissance des investissements par rapport à 2005. En effet, après une hausse de 0,6 % en 2005, ils augmentent de 2,9 % en 2006 et de 6,4 % au premier semestre de 2007. L'accélération en 2007 provient à la fois des administrations publiques et des entreprises. Sur une base trimestrielle, les investissements, dans leur ensemble, progressent de 2,0 % au premier trimestre de 2007 et de 2,3 % au deuxième.

Les investissements des administrations publiques sont stimulés par l'intensification des travaux sur le réseau routier. Ainsi, leur croissance passe de 2,0 % en 2006 à 9,6 % au premier semestre de 2007. Sur une base trimestrielle, ils augmentent de 5,0 % au premier trimestre et de 4,0 % au deuxième.

Les investissements des entreprises progressent de 3,1 % en 2006 et de 5,8 % au cours des six premiers mois de 2007. Sur une base trimestrielle, ils augmentent de 1,5 % au premier trimestre et de 2,0 % au deuxième. Les investissements des entreprises se divisent en trois groupes, soit le bâtiment résidentiel, le bâtiment non résidentiel ainsi que les machines et le matériel. L'accélération en 2007 provient surtout des investissements en bâtiments résidentiels qui augmentent de 7,1 % au premier semestre, après avoir diminué de 0,8 % en 2006.

9. Les données sur les faillites proviennent du Bureau du Surintendant des faillites.

10. Cet indice de confiance est calculé mensuellement par le Conference Board et a 2002 pour année de base.

De 2000 à 2004, les investissements en construction résidentielle connaissent un véritable boom, augmentant de 77,8 % sur la période. La tendance change par la suite alors que ces investissements diminuent de 0,5 % en 2005 et de 0,8 % en 2006. Les hausses des taux d'intérêt hypothécaires ainsi que la flambée des prix des maisons ont ralenti cette industrie qui a atteint un sommet à la fin de 2004. L'année 2007 renoue donc avec la croissance en ce qui concerne les investissements en construction résidentielle. Sur une base trimestrielle, ces investissements augmentent de 0,7 % au premier trimestre de l'année et de 1,7 % au deuxième.

Les investissements en construction résidentielle se divisent en trois composantes. Chaque composante contribue au changement de tendance en 2007. En effet, après une baisse de 7,3 % en 2006, la construction neuve augmente de 3,9 % au premier semestre de 2007. La croissance des investissements en améliorations et modifications est de 6,6 % en 2006 et de 9,6 % au premier semestre de 2007. Quant aux commissions sur les reventes de maisons, elles augmentent de 11,3 % au premier semestre de 2007, après être demeurées stables en 2006.

Pour une cinquième année consécutive, les investissements des entreprises en machines et matériel connaissent une bonne croissance après deux années de recul en 2001 (- 11,0 %) et en 2002 (- 2,4 %). Ces investissements augmentent ainsi de 5,8 % en 2006 et de 7,2 % au premier semestre de 2007. La forte hausse du dollar canadien vis-à-vis de la devise américaine depuis 2003, facilitant l'achat d'équipement aux États-Unis, ainsi que le niveau élevé des bénéfices des sociétés depuis 2004, ne sont sûrement pas étrangers à cette tendance. Sur une base trimestrielle, les investissements des entreprises en machines et matériel augmentent de 3,1 % au premier trimestre de 2007 et de 3,0 % au deuxième.

Les investissements en construction non résidentielle augmentent de 5,5 % en 2006 et de 0,7 % au premier semestre de 2007. En 2007, la croissance de la construction institutionnelle et commerciale ainsi que des travaux de génie est ralentie par le recul dans la construction industrielle. Sur une base trimestrielle, les investissements en construction non

résidentielle augmentent de 0,1 % au premier trimestre de l'année et diminuent de 0,1 % au deuxième.

Après quatre années de croissance soutenue, il y a un changement de tendance dans les mises en chantier en 2005. En effet, le nombre de mises en chantier est passé de 24 695 en 2000 à 58 448 en 2004, soit une hausse de 136,7 %; il s'agit du nombre le plus élevé depuis 1987 (74 179). En 2005, les mises en chantier se situent à 50 910 (- 12,9 %) et, en 2006, à 47 877 (- 6,0 %). Elles ont même atteint un plancher au troisième trimestre de 2006 (44 900). En 2007, la tendance redevient positive alors qu'après neuf mois, les mises en chantier se situent à 51 700 sur une base annualisée, soit une hausse de 10,9 % par rapport à la période correspondante de 2006. Une accélération est d'ailleurs notée d'un trimestre à l'autre. Toujours sur une base annualisée, les mises en chantier s'élèvent à 47 000 au premier trimestre de 2007, à 50 900 au deuxième et à 57 300 au troisième trimestre.

En 2003, affectés par la brusque hausse du dollar canadien, les bénéfices des sociétés diminuent de 7,0 %. En 2004, ils bondissent de 14,5 % et atteignent un niveau record. Les bénéfices des sociétés continuent de progresser à un bon rythme malgré la vigueur du dollar canadien. En effet, les effets négatifs de la hausse du dollar sur les entreprises exportatrices semblent être compensés par ses effets positifs sur les entreprises importatrices. Ainsi, les bénéfices des sociétés augmentent de 3,5 % en 2005, de 10,6 % en 2006 et de 7,5 % au premier semestre de 2007. Sur une base trimestrielle, ils augmentent de 0,2 % au premier trimestre et de 3,2 % au deuxième.

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. Le ratio diminue à 8,6 % en 2003 mais renoue avec la croissance par la suite. Il remonte à 9,4 % en 2004 et en 2005 et se situe à 10,0 % en 2006 et au premier semestre de 2007.

En 2006, le nombre de faillites commerciales augmente pour la première fois depuis 1996 : il passe de 1 711 en 2005 à 1 837 en 2006, soit une hausse de 7,4 %. Par rapport au sommet de 1996

(5 771), le recul est de 68,2 %. En 2007, après huit mois, la tendance à la hausse se poursuit puisqu'une augmentation de 12,3 % est observée (1 346 par rapport à 1 199 pour la même période de 2006).

Après une baisse de 26,8 % en 2004, la valeur des faillites commerciales augmente de 43,9 % en 2005. En 2006, leur passif total est de nouveau à la hausse, passant de 815,6 à 913,7 millions de dollars (+ 12,0 %). Le passif total des entreprises en faillite en 2006 demeure toutefois inférieur de 71,5 % au sommet atteint en 1992 (3,2 milliards de dollars). La tendance s'inverse en 2007 car, après huit mois, le passif total (524,7 millions de dollars) diminue de 23,6 % en regard de la période correspondante de 2006 (687,0 millions de dollars).

Selon les analystes, les investissements connaîtraient un ralentissement l'an prochain. Ainsi, la croissance des investissements des entreprises se situerait entre 5,8 % et 6,2 % pour l'ensemble de 2007 et entre 2,3 % et 4,7 % en 2008. Quant aux mises en chantier, elles devraient diminuer l'an prochain après avoir augmenté cette année. On s'attend à ce que leur nombre se fixe entre 49 100 et 51 500 en 2007 et entre 35 500 et 47 900 en 2008.

Les gouvernements

Les dépenses en biens et services des administrations publiques¹¹ augmentent de 2,8 % en 2006, en accélération par rapport à 2005 (0,4 %). Au premier semestre de 2007, la croissance de ces dépenses ralentit à 2,2 %. Faisant suite à cinq années de baisses (1993 à 1997), ces dépenses progressent ainsi pour une dixième année consécutive en 2007.

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 et remonte quelque peu depuis ce temps. En 2006, elle se situe à 22,2 % et, au premier semestre de 2007, à 22,9 %.

En raison de la lutte au déficit et de la croissance économique, le déficit de l'administration provinciale (sur la base du système de comptabilité nationale), qui avait atteint un sommet de 7,6 milliards de dollars en 1994¹², se transforme en surplus de 149 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 4,5 % en 1994. En 2006, il se situe à 0,6 % du PIB.

Pour l'ensemble de l'année 2007, les analystes s'attendent à une croissance des dépenses publiques variant de 2,2 % à 3,3 %. Cette fourchette serait plus étroite en 2008, tout en se maintenant dans le même ordre de grandeur; elle varierait entre 2,4 % à 2,9 %.

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 : la part des exportations dans le PIB est passée de 44,6 % en 1992 à un sommet de 61,9 % en 2000. Il y a un changement de tendance par la suite en raison, surtout, de la faiblesse qu'a connue l'économie américaine et, à partir de 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 56,4 % en 2005. Elle se situe à 56,7 % en 2006 et à 55,1 % au premier semestre de 2007.

La forte progression des exportations sur la période 1992-2006 (malgré les reculs enregistrés en 2001 et en 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, augmentent de 127,3 %, alors que celles vers les autres provinces progressent de 34,7 %. Ainsi, les exportations internationales voient leur part des exportations totales passer de 53,0 % en 1992 à 65,6 % en 2006.

11. 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.

12. Les données proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec.

De 1993 à 2000, les exportations et les importations progressent à un rythme soutenu, affectant positivement la croissance du PIB. 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 dans le cas des exportations et depuis 1992 dans celui des importations. Comme les exportations (- 2,0 %) diminuent moins vite que les importations (- 4,1 %), les exportations nettes continuent toutefois à avoir un impact positif sur le PIB.

Les exportations augmentent faiblement en 2002 (0,3 %) et diminuent de nouveau en 2003 (- 2,2 %) 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. Cette tendance à la baisse s'inverse par la suite. En effet, malgré la force du dollar canadien, les exportations augmentent de 0,6 % en 2004, de 3,9 % en 2005 et de 2,4 % en 2006 grâce, entre autres, à la vigueur de l'économie américaine.

À la suite de la baisse notée en 2001, les importations connaissent une remontée; elles augmentent dans une fourchette allant de 2,0 % à 5,0 % entre 2002 et 2005. Le taux de croissance est de 4,0 % en 2006. La vigueur du dollar canadien, rendant les produits importés moins chers, n'est sûrement pas étrangère à cette situation. La croissance des importations en 2006 est surtout due aux importations en provenance d'autres pays, qui augmentent de 5,8 %, alors que celles en provenance des autres provinces augmentent de 1,0 %. Chaque année depuis 2001, les importations ont augmenté plus vite que les exportations. Les exportations nettes ont donc été en baisse, affectant négativement la croissance du PIB.

En 2007, le commerce extérieur constitue de nouveau un frein à la croissance puisque les importations augmentent alors que les exportations diminuent. Au premier semestre, handicapées par le ralentissement de l'économie américaine et la vigueur du dollar canadien qui atteint ses plus hauts niveaux en 30 ans, les exportations diminuent de 0,8 %. Quant aux importations, leur croissance ralentit à 1,1 %, la plus faible depuis 2001.

Pour l'ensemble de l'année 2007, on s'attend à un recul des exportations de 1,8 % et à une augmentation des importations de 1,0 %. En 2008, le commerce extérieur connaîtrait une certaine amélioration : les exportations augmenteraient de 0,6 % et les importations de 2,6 %.

La politique monétaire

L'inflation, qui s'était maintenue en deçà de 2 % de 1992 à 1999, oscille entre 2,0 % et 2,5 % de 2000 à 2005. Elle recule à 1,7 % en 2006 et, pour les neuf premiers mois de 2007, la croissance de l'IPC au Québec se situe à 1,4 %. En 2007, les coûts de l'énergie ralentissent la croissance des prix, contrairement à 2006. Ainsi, l'indice sans l'énergie s'accroît de 1,5 % en 2006 de même que pour les neuf premiers mois de 2007. Cependant, en septembre 2007, les prix du pétrole atteignent de nouveaux sommets, ce qui pousse à la hausse l'IPC global qui atteint 1,9 % (1,4 % sans l'énergie). Par trimestre, la croissance annuelle de l'IPC se situe à 1,3 % au premier trimestre, à 1,5 % au deuxième et à 1,4 % au troisième trimestre.

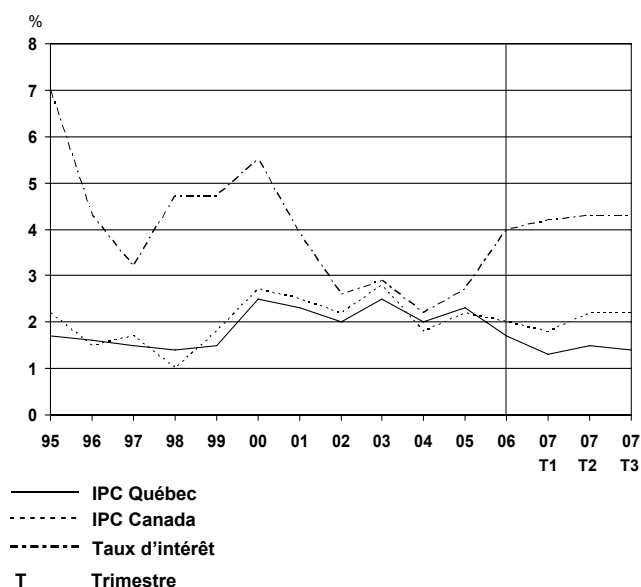
Le rendement des bons du Trésor à trois mois, qui se situe à 5,5 % en 2000, diminue à 3,9 % en 2001 et se maintient en deçà de 3 % entre 2002 et 2005. Il se fixe même à 2,2 % en 2004, son plus bas niveau depuis 1955. Il remonte par la suite à 2,7 % en 2005, à 4,0 % en 2006 et à 4,3 % pour les neuf premiers mois de 2007. Sur une base trimestrielle, le taux se situe à 4,2 % au premier trimestre et à 4,3 % aux deuxième et troisième trimestres. La tendance est à la baisse au troisième trimestre puisque le taux se situe à 4,5 % en juillet, à 4,3 % en août et à 4,0 % en septembre.

Aux États-Unis, on assiste à un assouplissement de la politique monétaire entre janvier 2001 et juin 2003, le taux interbancaire américain passant de 6,5 % à 1,0 %, son plus bas niveau en 45 ans, soit depuis juillet 1958. En 2004, la croissance se faisant plus soutenue et l'inflation plus élevée, le taux interbancaire américain recommence à monter. À partir de juin 2004, il augmente à 17 reprises et se situe à 5,25 % en juin 2006. Le taux est demeuré à ce niveau jusqu'au 18 septembre 2007, lorsque la

Réserve fédérale l'a baissé d'un demi point, à 4,75 %, en raison de la crise des hypothèques à risque et du danger que les difficultés du secteur immobilier se propagent à d'autres secteurs.

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 dix reprises, passant de 6,00 % au début de 2001 à 2,00 % le 15 janvier 2002, son plus bas niveau depuis septembre 1960.

Figure 6.2
Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC¹, au Québec et au Canada, de 1995 à 2007



1. Pour l'IPC, les taux de croissance trimestriels sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente (2002 = 100).

Une courte période caractérisée par une tendance à la hausse survient par la suite mais le taux diminue de nouveau et retrouve, le 13 avril 2004, le niveau de janvier 2002 (soit 2,00 %). Le taux remonte à deux reprises en septembre et octobre 2004 (2,25 % et 2,50 % respectivement) en raison d'une demande extérieure plus vigoureuse qu'anticipé et pour réduire les pressions inflationnistes. Par la suite, il faudra près d'un an avant que la Banque du Canada n'augmente de nouveau le taux en raison des risques d'inflation à la suite de la montée rapide des cours

mondiaux de l'énergie. De septembre 2005 à mai 2006, le taux cible augmente à sept reprises, passant de 2,50 % à 4,25 %. Le taux se stabilise jusqu'en juillet 2007 lorsque la Banque du Canada l'augmente de 0,25 %, à 4,50 %. Cette dixième hausse en près de trois ans vise à contrer les pressions inflationnistes puisque la hausse de l'IPC au Canada dépasse la cible de 2 %. Aux réunions subséquentes de fixation du taux directeur en septembre et en octobre, la Banque a maintenu le taux cible, compte tenu du ralentissement aux États-Unis et de la vigueur du dollar canadien.

De 1998 à 2002, le dollar canadien diminue régulièrement pour atteindre son creux historique de 61,8 cents au début de 2002. Par la suite, le dollar s'apprécie de façon importante; il grimpe à 71,4 cents en 2003, à 76,8 cents en 2004, à 82,5 cents en 2005 et à 88,2 cents en 2006, son niveau le plus haut depuis 1977 (94,0 cents). Le dollar continue de monter en 2007 et, pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année, il se situe à 90,7 cents. En 2007, après un recul en début d'année, la tendance redevient positive au deuxième trimestre et le huard s'apprécie rapidement. Ainsi, il se situe à 85,4 cents américains au premier trimestre, à 91,1 cents au deuxième et à 95,7 cents au troisième trimestre, son niveau le plus élevé en plus de 30 ans. À la fin du troisième trimestre, la valeur du dollar canadien excède celle du dollar américain pour la première fois depuis novembre 1976, et à la fin d'octobre 2007, le huard vaut 105,93 cents américains, son niveau le plus élevé depuis août 1957.

Au cours des trois premiers trimestres de 2007, l'indice de référence¹³ au Canada excède la cible de 2 % fixée par la Banque du Canada, ce qui dénote quelques pressions inflationnistes. Cependant, ces pressions sont contrebalancées par la vigueur du dollar canadien et les risques de ralentissement aux États-Unis à la suite de la crise des prêts hypothécaires.

13. 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.

Selon les prévisions, il y aurait une augmentation du taux d'inflation. En effet, les analystes situent la croissance de l'IPC entre 1,4 % et 1,9 % pour l'ensemble de 2007 et entre 1,6 % et 2,0 % en 2008. Les taux d'intérêt et le taux de change seraient également en hausse. Les taux d'intérêt à court terme se situeraient entre 4,1 % et 4,3 % en 2007 et entre 4,4 % et 4,8 % en 2008. Quant au taux de change, les prévisions¹⁴ évaluent le dollar entre 91,5 et 95,8 cents américains en 2007 et entre 96,0 à 98,6 cents en 2008. La tendance récente de forte appréciation du dollar pourrait toutefois avoir pour effet que le huard soit à parité avec le dollar américain ou même qu'il le dépasse sur l'ensemble de l'année 2008.

14. Ces prévisions sont, rappelons-le, datées du mois d'octobre 2007.

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 2005 et 2006 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 2006, la contribution de la demande intérieure finale à la variation du PIB a été de 3,17 %, alors qu'elle était de 2,21 % en 2005. La contribution des autres éléments à la croissance du PIB était négative en 2006 (- 1,46 %), alors qu'elle était quasi nulle en 2005 (0,02 %).

**Contribution¹ à la variation en pourcentage du PIB aux prix du marché, Québec, 2005 et 2006
(en \$ enchaînés de 2002)**

	2005	2006
	%	
Éléments A		
<u>Demande intérieure finale</u>		
Dépenses de consommation	1,98	1,96
Dépenses publiques courantes	0,10	0,61
Investissements des administrations publiques	0,21	0,06
Investissements des entreprises	- 0,08	0,53
Total (Éléments A)	2,21	3,17
Éléments B		
<u>Autres éléments</u>		
Variation des stocks	0,88	- 0,37
Exportations nettes	- 0,79	- 1,06
Divergence statistique	- 0,07	- 0,03
Total (Éléments B)	0,02	- 1,46
PIB (Éléments A + Éléments B)	2,23	1,71

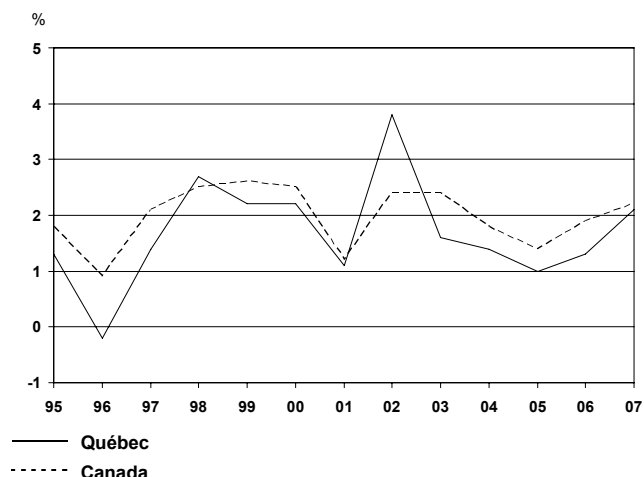
1. La contribution de chaque élément à la variation en pourcentage du PIB est calculée par l'Institut de la statistique du Québec. Ce calcul est nécessaire depuis que l'indice en chaîne de Fisher est utilisé pour déflater le PIB et ses composantes. Par cette méthode, la somme des composantes peut différer des totaux partiels et des totaux à cause de la fréquence de l'enchaînement.

Le marché du travail¹⁵

L'emploi et le chômage

L'emploi au Québec a connu une bonne croissance en 2007, plus élevée que les quatre années précédentes. Ainsi, au cours des neuf premiers mois de 2007, le nombre d'emplois a augmenté de 80 100 (2,1 %) par rapport à la même période de 2006, pour se fixer à un sommet historique de 3 838 800 en données désaisonnalisées. La création d'emplois en 2007 tranche avec celle observée pendant les années 2003 à 2006 au cours desquelles le taux de croissance oscillait entre 1,0 % (2005) et 1,6 % (2003). Par contre, le rythme de croissance de l'emploi observé pendant les neuf premiers mois de 2007 reste plus faible que celui enregistré en 2002 (3,8 %); 129 700 emplois s'étaient en effet rajoutés au cours de cette année exceptionnelle.

Figure 6.3
Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1995 à 2007¹



1. Pour les neuf premiers mois de 2007, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

Pour les neuf premiers mois de 2007, le taux de croissance de l'emploi au Québec est du même ordre que celui enregistré au Canada (2,2 %, soit 369 800 emplois additionnels). Cette situation diffère de celle des quatre années précédentes alors que

la croissance en pourcentage de l'emploi au Québec était inférieure à celle enregistrée au Canada (en 2006, 1,3 % contre 1,9 %).

La création d'emplois en 2007 s'est principalement faite au deuxième trimestre (0,9 %), des croissances plus faibles étant notées au premier (0,6 %) et au troisième trimestre (0,4 %). En septembre 2007, l'emploi a franchi un seuil historique, se fixant à 3 864 200. Ainsi, lorsque comparé au mois de décembre de l'année précédente, l'emploi au Québec s'accroît de 74 800 (2 %) au cours des neuf premiers mois de 2007. Toujours en comparaison avec décembre 2006, l'emploi a augmenté moins fortement au Canada (en %) qu'au Québec, soit de 1,7 % ou 282 600 emplois de plus.

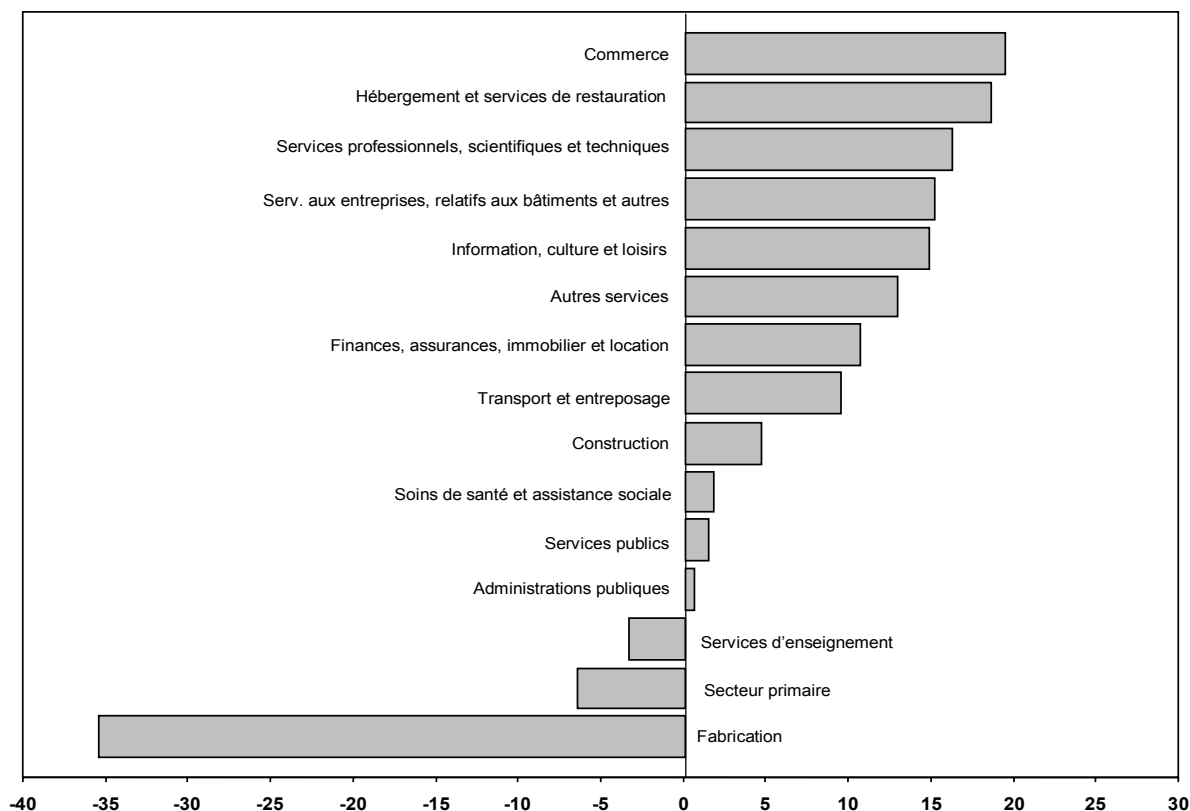
La création nette d'emplois au cours des trois premiers trimestres de 2007 par rapport à la même période de 2006 se retrouve uniquement dans le secteur des services¹⁶ (116 000 emplois de plus), alors qu'on enregistre 35 900 emplois de moins dans le secteur de la production de biens. La situation dans le secteur des biens est similaire à celle de l'année précédente où une baisse importante avait également été notée (- 24 800). En 2005, la situation s'était légèrement améliorée pour ce secteur, avec une modeste hausse (12 600 emplois) à la suite de deux années consécutives de recul. La croissance de l'emploi dans le secteur des biens a pratiquement stagné entre 1976 et 2006 (0,8 %), alors que celle dans les services a été de 73,7 %. En conséquence, la part des emplois du secteur des biens s'est rétrécie fortement, passant d'un peu plus du tiers (35,2 %) à moins du quart des emplois (23,9 %) durant cette période.

Comme le montre la figure 6.4, pour les neuf premiers mois de 2007, toujours par rapport à la même période de 2006, les pertes d'emplois les plus importantes se concentrent dans le secteur de la fabrication (- 35 500 emplois). Les principaux gains d'emplois se retrouvent dans le secteur du commerce

15. Les données sur le marché du travail sont fournies à l'annexe G.

16. 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 2007¹ (en milliers)

1. Variation calculée en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

(19 400), dans celui de l'hébergement et des services de restauration (18 500) ainsi que dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques (16 200). On dénombre également quatre autres secteurs, tous dans les services, avec plus de 10 000 nouveaux emplois.

En 2006, la création d'emplois se retrouvait aussi uniquement dans le secteur des services (73 000). La perte importante enregistrée dans le secteur des biens (-24 800) était également attribuable à la baisse dans le secteur de la fabrication (-34 400). Dans la foulée de ce recul, le secteur du commerce demeurait, pour la deuxième année consécutive en 2006, le secteur où l'on retrouvait le plus d'emplois (628 500, soit 16,7 % de l'emploi total), dépassant ainsi la fabrication (581 300 emplois; 15,4 %) qui, de 1976 à 2004, a toujours regroupé le plus de personnes en emploi. La part de ce secteur continue

à diminuer, un recul important étant également noté pour les neuf premiers mois de 2007. La moyenne de cette période se fixe à 548 000 emplois dans ce secteur, soit 14,3 % de l'emploi total, un niveau plancher par rapport au sommet du début de la série chronologique en 1976 (23,2 %). Il convient toutefois de noter que, pour les neuf premiers mois de 2007, la fabrication reste l'un des deux secteurs les plus populeux en termes d'emplois, avec celui du commerce, dont la part est de 16,9 %.

Au cours des trois premiers trimestres de 2007, plusieurs secteurs connaissent des gains d'emplois qui s'ajoutent à ceux observés au cours de l'année 2006. Il s'agit notamment du secteur des services professionnels, scientifiques et techniques, de celui de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la location, du commerce, du secteur des services aux

entreprises, relatifs aux bâtiments et autres, ainsi que du transport et de l'entreposage, de la construction et du secteur des soins de santé et de l'assistance sociale. Par contre, contrairement aux pertes constatées en 2006 dans les secteurs des services publics, des autres services, de l'information, de la culture et des loisirs ainsi que de l'hébergement et des services de restauration, des gains ont été enregistrés au cours des neuf premiers mois de 2007. La situation inverse est observée dans le secteur primaire et dans le secteur des services d'enseignement; ces secteurs affichent des reculs en 2006 mais des créations d'emplois pour la moyenne des neuf premiers mois de l'année. Par ailleurs, l'emploi reste plutôt stable dans les administrations publiques tant en 2006 qu'au cours des trois premiers trimestres de 2007, alors que la fabrication est le seul secteur où des pertes d'emplois sont enregistrées pour ces deux périodes.

Parmi les variations sectorielles du nombre d'emplois, certaines sont plus importantes à suivre que d'autres, compte tenu du fait qu'elles touchent des secteurs où un nombre important de travailleurs sont concentrés. 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 44,2 % des travailleurs en 2006. Cette part est moins prononcée dans l'ensemble du Canada, où 39,7 % de l'emploi total se retrouve dans ces trois secteurs.

Pour les neuf premiers mois de 2007, tant l'emploi à temps plein que celui à temps partiel augmentent. Le taux de croissance de l'emploi à temps partiel (2,5 %) est légèrement supérieur à celui de l'emploi à temps plein (2,1 %); toutefois, en termes de nouveaux emplois, on en dénombre plus à temps plein (63 000) qu'à temps partiel (17 000)¹⁷. L'emploi à temps plein atteint même son niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1976, avec 3 131 400 emplois. Le taux de croissance de l'emploi à temps partiel en 2007 est supérieur à celui de l'emploi à temps plein pour une deuxième année consécutive. En 2006, ces taux

étaient respectivement de 1,8 % et 1,2 %. Cela n'est pas sans rappeler la période 2000-2003; l'emploi à temps partiel connaissait alors des taux de croissance (2,6 % à 8,2 %) supérieurs à ceux de l'emploi à temps plein (0,7 % à 2,9 %). En 2004 et 2005, le contraire était noté, l'emploi à temps plein bénéficiant d'une croissance plus forte que celle de l'emploi à temps partiel.

Parmi les emplois créés en 2007, trois nouveaux emplois sur quatre bénéficient aux femmes. Ainsi, pour les neuf premiers mois de l'année, l'emploi augmente de 3,4 % chez celles-ci (60 300 emplois de plus) et de 1,0 % (19 700 emplois additionnels) chez les hommes. Cette même tendance est généralement observée depuis 2000, les femmes bénéficiant de la majorité des nouveaux emplois. Pour les trois premiers trimestres de 2007, plus de neuf emplois sur dix chez les femmes sont à temps plein. Chez les hommes, par contre, l'emploi à temps partiel progresse plus fortement (5,2 %; 11 800 nouveaux emplois) que celui à temps plein (0,4 %; 7 900 nouveaux emplois). Sur ce plan, le portrait est le même que celui constaté en 2006 et au cours des années précédentes, alors que les taux de croissance de l'emploi à temps plein étaient, de manière générale, plus forts chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, en 2006, l'emploi à temps plein affichait des hausses respectives de 1,3 % et 1,1 %. Une différence plus forte était notée en 2005 où les croissances respectives s'établissaient à 2,1 % et à 0,3 % chez les femmes et les hommes. Ces hausses étaient combinées à des variations inverses selon le sexe dans l'emploi à temps partiel, soit de 2,6 % chez les hommes et de 1,5 % chez les femmes en 2006 (respectivement 3,6 % et - 0,6 % en 2005). Entre 2002 et 2006, l'emploi à temps plein s'est accru de 39 700 chez les hommes comparativement à 108 900 chez les femmes. Parmi l'ensemble des emplois féminins qui se sont ajoutés durant cette période, plus de huit sur dix étaient à temps plein. Ce ratio est de six sur dix chez les hommes.

Pour les neuf premiers mois de 2007, en comparaison avec la même période de 2006, l'emploi des personnes âgées de 25 ans et plus ainsi que celui des personnes de 15 à 24 ans augmentent au même rythme, soit 2,1 %. Ainsi, les travailleurs âgés de 25

17. En raison de l'arrondissement des données le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

ans et plus gagnent 68 500 emplois, presque exclusivement à temps plein (61 100). Cette situation n'est guère différente de celle de l'année précédente. En 2006, sur une base annuelle, ces travailleurs profitaient de 48 700 nouveaux emplois, dont 41 000 à temps plein. Les jeunes (15-24 ans), quant à eux, bénéficient de 11 600 nouveaux emplois au cours des neuf premiers mois de 2007, dont une large majorité à temps partiel (9 700). En 2006, l'emploi total des jeunes avait plutôt stagné (- 500), résultat d'une perte de 5 200 emplois à temps plein et de la création de 4 700 emplois à temps partiel. Les jeunes voient leur part dans l'emploi total diminuer légèrement entre 2005 et 2006, soit de 14,6 % à 14,4 %, et rester stable à ce niveau pour les neuf premiers mois de 2007.

L'analyse segmentée selon le sexe montre une répartition différente de la création d'emplois entre les groupes d'âge pour les neuf premiers mois de 2007. Pour cette période, les nouveaux emplois féminins bénéficient davantage aux femmes de 25 ans et plus (55 600 emplois; 3,7 %); les jeunes femmes en gagnent 4 800 nouveaux (1,8 %). Chez les hommes, sur la même période, le taux de croissance de l'emploi des jeunes (2,5 %) est plus important que pour ceux âgés de 25 ans et plus (0,7 %). Étant donné le bassin d'emplois plus élevé chez les hommes plus âgés, le nombre d'emplois créés demeure plus élevé (12 800) chez ces derniers que chez les plus jeunes (6 900). En 2006, les femmes âgées de 25 ans et plus bénéficiaient de la totalité des nouveaux emplois (31 300), celles âgées entre 15 et 24 ans essuyant un recul (- 7 800) à ce chapitre. Chez les hommes, les deux groupes d'âge affichaient des gains d'emplois; mais le gain était plus important chez les plus âgés (17 300) que chez les jeunes (7 300).

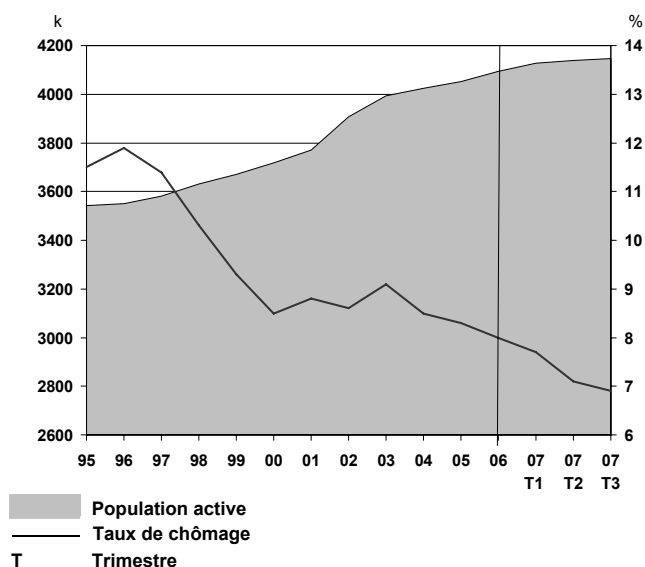
Après s'être maintenu sous la barre des 9 % durant la période 2000 à 2002, le taux de chômage s'élève à 9,1 % en 2003 en raison de la croissance de la population active plus forte que celle de l'emploi. Toutefois, la situation s'inverse de nouveau dès 2004. Cette année-là, l'emploi augmente (1,4 %) à un rythme supérieur à celui de la population active (0,8 %), ce qui entraîne une baisse importante du nombre de chômeurs (- 5,6 %). Le taux de chômage

diminue en conséquence pour s'établir à 8,5 %. La baisse se poursuit en 2005 et en 2006, toujours en raison de l'augmentation de l'emploi plus forte que celle de la population active. Le taux de chômage s'établit ainsi à 8,3 % en 2005 et à 8,0 % en 2006. Une baisse importante est notée pour les neuf premiers mois de 2007, le taux de chômage se fixant à 7,2 % : la croissance de l'emploi (2,1 %) a, en effet, été beaucoup plus forte au cours de cette période que celle de la population active (1,2 %), notamment aux deuxième et troisième trimestres. L'année 2006 marquait un seuil historique annuel. L'année 2007 pourrait également boucler sur un nouveau seuil historique si la tendance se maintient. En 2007, le taux de chômage mensuel le plus bas est observé en juin, juillet et septembre (6,9 %), atteignant un nouveau seuil mensuel historique. Ce seuil est nettement inférieur au précédent niveau le plus bas (7,8 %) qui remonte au mois de mars 1976.

Pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année 2007, le Québec réussit à réduire l'écart entre les taux de chômage québécois et canadien à 1,1 point de pourcentage (taux de chômage respectif de 7,2 % et 6,1 %). Cet écart est le plus faible enregistré depuis 2002 (0,9 point de pourcentage). La réduction est encore plus importante pour ce qui est de l'écart avec le taux de chômage ontarien (6,4 % pour les neuf premiers mois de l'année). Il se fixe à 0,8 point de pourcentage, alors que le niveau le plus bas jamais atteint pour cet écart est de 1,5 point de pourcentage en 2002.

Au premier trimestre de 2007, la population active et l'emploi augmentent au même rythme (0,6 %). Le taux de chômage reste donc stable par rapport au quatrième trimestre de 2006 à 7,7 %. Il diminue fortement au deuxième trimestre de l'année, à 7,1 % (voir figure 6.5), la croissance de l'emploi (0,9 %) étant beaucoup plus élevée que celle de la population active (0,3 %). Au troisième trimestre, le taux de chômage diminue de 0,2 point de pourcentage additionnel pour se fixer à 6,9 %, la progression de l'emploi (0,4 %) étant encore un peu plus élevée que celle de la population active (0,2 %). Le niveau atteint par le taux de chômage reflète un resserrement du marché du travail québécois.

Figure 6.5
Population active et taux de chômage, au Québec, de 1995 à 2007

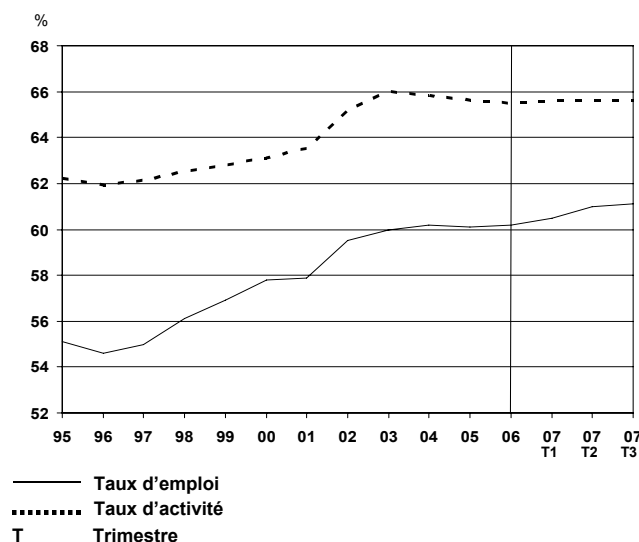


Ainsi, la population active a surtout crû au premier trimestre de 2007 (0,6 %). Elle continue d'augmenter mais à un moindre rythme aux deuxième (0,3 %) et troisième trimestres (0,2 %), terminant ce dernier trimestre à 4 148 300 personnes. En août, un sommet historique mensuel est d'ailleurs atteint, à 4 152 600 personnes. Pour l'ensemble des neuf premiers mois de 2007, la population active croît de 1,2 % pour se fixer à 4 138 700 personnes en moyenne, dépassant ainsi le seuil historique annuel de 4 094 200 atteint en 2006.

De façon générale, le taux d'emploi (proportion de personnes de 15 ans et plus ayant un emploi) progresse de manière constante entre 1996 (54,6 %) et 2004 alors qu'il atteint son niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1976, soit 60,2 %. En 2005, le taux diminue légèrement à 60,1 % et se fixe de nouveau à 60,2 % en 2006. Pour les neuf premiers mois de l'année 2007, le taux d'emploi progresse fortement et atteint un nouveau sommet à 60,9 %. En fait, le taux d'emploi a augmenté, de manière presque continue, entre janvier et juin 2007. Pour ce dernier mois, un nouveau record mensuel est atteint à 61,1 %, et le taux d'emploi québécois demeure à ce niveau depuis. Sur une base trimestrielle, le taux d'emploi

augmente donc au premier trimestre de l'année (60,5 %), progresse plus fortement au deuxième (61,0 %) et croît légèrement au troisième trimestre (61,1 %). Il est à noter qu'en 2002, l'écart entre le taux d'emploi du Québec (59,5 %) et celui du Canada (61,7 %) s'établit à 2,2 points de pourcentage, ce qui constitue un record depuis le début de la série chronologique de 1976. Historiquement, cet écart a toujours été supérieur à 3 points. Entre 2003 et 2006, l'écart a régulièrement augmenté, tout en demeurant de moindre amplitude par rapport aux années antérieures à 2002. Il est de 2,8 points de pourcentage en 2006. Pour les neuf premiers mois de 2007, la tendance s'inverse : on observe une réduction de l'écart qui se fixe à 2,5 points de pourcentage.

Figure 6.6
Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1995 à 2007



Le taux d'activité (proportion des personnes de 15 ans et plus ayant un emploi ou étant au chômage) a connu une période de croissance continue entre 1997 et 2003. Il est en effet passé de 61,9 % en 1996 à 66,0 % en 2003, un record historique depuis 1976. Cette période a été suivie de trois années consécutives de légères baisses, ramenant ainsi le taux d'activité à 65,5 % en 2006. La tendance s'inverse toutefois au cours des neuf premiers mois de 2007 puisque le taux augmente légèrement et se

fixe à 65,6 %. C'est au cours du premier trimestre qu'a lieu la hausse; le taux se fixe à 65,6 % (comparé à 65,3 % au quatrième trimestre de 2006) et reste à ce niveau aux deuxième et troisième trimestres de l'année 2007. L'écart entre le taux d'activité du Québec et celui du Canada se maintient en dessous des deux points de pourcentage pour les neuf premiers mois de 2007 (1,9 point de pourcentage). C'est en 2002 qu'il était passé pour la première fois sous cette barre et il y demeure depuis. En 2003, l'écart le plus faible depuis 1976 était noté, à 1,5 point de pourcentage.

Pour l'ensemble de 2007, les analystes prévoient une croissance de l'emploi variant de 1,9 % à 2,1 %. Le taux de chômage se fixerait entre 7,2 % et 7,3 %, ce qui constituerait un nouveau seuil historique. Pour 2008, les prévisionnistes sont partagés quant à l'évolution de la création d'emplois et du taux de chômage. Le taux de croissance de l'emploi se situerait dans une fourchette allant de 0,7 % à 2,2 % et le taux de chômage entre 6,5 % et 7,5 %.

La rémunération

Le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) s'établit à 2,3 % en 2006, soit une progression plus faible que celle de 2,9 % enregistrée en 2005. Les années 2003 et 2004 avaient affiché des augmentations nettement moins importantes soit, respectivement, de 1,6 % et 1,8 %. Le taux de 2006 demeure plus élevé que 2 %, situation qui n'est observée que deux fois sur la période 1995-2006, soit en 2002 (2,8 %) et en 2005. Pour les huit premiers mois de 2007, la rémunération hebdomadaire moyenne croît plus fortement qu'en 2005 et 2006, soit de 3,2 %. Sur une base trimestrielle, la rémunération hebdomadaire moyenne augmente de 0,8 % au premier trimestre et plus fortement au second (1,1 %).

En termes réels¹⁸, la croissance de 2,1 % observée pour les huit premiers mois de 2007 est nettement supérieure à celle notée en 2006 (1,0 %) et aux autres années de la période 1995-2005. Des reculs

avaient même été enregistrés sur ce plan de 1996 à 2000. La croissance de la rémunération réelle est nulle au premier trimestre de 2007; elle s'accélère au deuxième trimestre de l'année, à 0,6 %.

Pour les huit premiers mois de 2007, le nombre d'heures hebdomadaires travaillées par les employés salariés, en excluant le temps supplémentaire, diminue par rapport au niveau où il était en 2006, (de 37,5 à 37,1 heures). Ce nombre est passé de 35,5 heures en 1995 à 37,9 heures en 2001, niveau le plus haut atteint depuis le début de la série statistique (1984). Il s'est fixé à 37,8 heures en 2002 et 2004. Sur une base trimestrielle, le nombre d'heures travaillées par semaine était de 37,0 au premier trimestre de 2007 et de 37,2 au deuxième trimestre de l'année.

Selon la prévision disponible, l'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) se situerait à 2,8 % pour l'ensemble de l'année 2007. Le taux de croissance serait plus faible en 2008, tout en se maintenant au-dessus de la barre des 2 %; il se fixerait à 2,5 %.

18. 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 concernant les taux de croissance salariale octroyés aux travailleurs 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 la deuxième section, il est question du pouvoir d'achat, alors que la troisième fournit de l'information sur les perspectives salariales en deux volets. Le premier aborde les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives selon leur date de signature; une attention particulière est portée aux années 2006 et 2007 et une analyse des conventions signées entre 1989 et 2007 est également présentée. Le deuxième volet aborde les perspectives salariales calculées par l'Institut pour l'ensemble de 2007 et pour 2008 sur la base des clauses salariales en vigueur.

1. Les méthodologies relatives aux calculs des taux de croissance chez les travailleurs syndiqués et les non-syndiqués sont différentes. La comparaison des résultats doit donc se faire en tenant compte de cette limite.

La croissance salariale observée

L'analyse de la croissance salariale observée comprend deux volets. Le premier concerne les augmentations salariales accordées aux employés syndiqués, alors que le deuxième traite de celles octroyées aux employés non syndiqués. Dans ces deux volets, les résultats de 2007 ainsi que ceux de 2006 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse porte surtout sur les deux dernières années, soit 2006 et les trois premiers trimestres de 2007, mais englobe aussi la décennie 1990 et le début des années 2000. Les figures comprennent les résultats de 1989 à 2007² en ce qui concerne les employés syndiqués.

Les salariés syndiqués

La croissance salariale en 2006 et 2007

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 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 pour 2007 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 2007 et ayant une clause salariale en vigueur au 15 décembre 2007. Certaines conventions collectives ne font donc plus partie de la banque, ayant expiré avant le 15 décembre 2007.

2. Pour les annexes, 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 VI 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.

Tableau 7.1

Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2006 et 2007

	2006	2007
	%	
Ensemble des salariés québécois ¹	2,3	2,2
Administration québécoise ²	2,0	2,0
Autres salariés québécois	2,6	2,5
Privé	2,7 ³	2,5 ³
« Autre public »	2,4	2,4 ⁴
Entreprises publiques québécoises	2,3	2,1
Universitaire	2,7	3,3
Municipal	2,4	2,3 ⁴
Fédéral	2,6	2,8 ⁴

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).
2. Les taux d'augmentation indiqués ne prennent pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.
3. Ce taux est influencé par les conventions en vigueur dans le secteur de la construction. Sans ces conventions, le taux du secteur privé serait de 2,2 % en 2007 et de 2,3 % en 2006.
4. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.

La Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43)⁶, adoptée par le gouvernement en décembre 2005, prévoit les conditions de travail suivantes dans le secteur public⁷ : un gel des échelles salariales en 2004 et 2005 puis, du 1^{er} avril 2006 jusqu'au 1^{er} avril 2009 inclusivement, des taux d'augmentation de 2 % par année.

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2007 ne prennent pas en compte l'ensemble des salariés de l'administration québécoise visés par la Loi. En effet, les conventions de ce secteur qui ont été déposées et enregistrées jusqu'à maintenant regroupent 403 611 salariés, ce qui ne représente qu'une portion du nombre total de salariés couverts par la Loi

6. Afin d'alléger le texte, le terme « Loi » sera utilisé et fait toujours référence à la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).
7. La plupart des conventions collectives des secteurs de l'éducation, de la fonction publique ainsi que de la santé et des services sociaux venaient à échéance le 30 juin 2003.

(508 663 salariés⁸). De plus, trois conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 106 937 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre⁹ : aux ajustements salariaux versés les 21 novembre 2003, 2004 et 2005 à titre d'avance sur les correctifs d'équité salariale, aux ajustements aux échelles salariales à la suite de l'entente sur l'équité salariale et/ou aux ajustements salariaux versés depuis 2002 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont, dans les dernières années, obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale¹⁰. L'Institut n'a toutefois pas l'information nécessaire afin de modifier, le cas échéant, les taux contenus dans la banque, ce qui lui aurait permis de dégager un portrait juste et précis des divers rajustements pour l'ensemble des salariés concernés¹¹.

Compte tenu de cette situation, l'Institut a, d'une part pour 2002 à 2007 inclusivement, utilisé dans ses traitements statistiques 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2004 à 2007, appliqué à l'ensemble de ces salariés les augmentations aux échelles salariales accordées en vertu de la Loi (gel en 2004 et 2005 ainsi que 2 % chaque année pour 2006 et 2007). Les résultats prennent donc en compte, pour l'année 2007, 825 145 salariés syndiqués : 508 663 dans l'administration québécoise, 265 019 dans le secteur privé et 51 463 dans le secteur « autre public ».

Selon l'approche retenue, les québécois syndiqués obtiennent, dans l'ensemble, un taux nominal d'augmentation moyen des clauses salariales de 2,2 % en 2007. Ce taux est de un dixième de point de pourcentage plus faible que celui de 2006 (2,3 %). Comme cela a été mentionné plus haut, les données utilisées en 2007 reposent sur 825 145 salariés, soit 89,3 % du nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives.

Les clauses salariales des ententes en vigueur en 2007 chez les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise octroient un taux nominal d'augmentation inférieur à celui observé en 2006 (2,5 % contre 2,6 %). Les données de 2007 prennent en compte un plus petit pourcentage des autres salariés québécois syndiqués potentiellement couverts par la banque (76,1 % contre 99,6 % en 2006).

Dans le secteur privé, les clauses salariales accordent un taux nominal d'augmentation de 2,5 % en 2007 contre 2,7 % en 2006. Le taux est inférieur en 2007 malgré le renouvellement de quatre conventions collectives du secteur de la construction, qui regroupent 92 592 salariés (soit 34,9 % de l'effectif du secteur privé) et octroient des augmentations moyennes de 3,1 %. Le taux d'augmentation pour le secteur privé sans les conventions de la construction est de 2,2 % (près de 20 % des salariés du secteur privé reçoivent un taux d'augmentation inférieur ou égal à 2 %). Par ailleurs, les résultats de 2007 prennent en compte 91,0 % de l'effectif syndiqué potentiellement couvert

8. Afin d'établir ce nombre, l'Institut a retenu les conventions usuellement présentes dans la banque et dont la taille correspond aux critères définis par le ministère du Travail, soit les conventions de plus de 100 cols bleus, de plus de 50 cols blancs ou de ces deux critères pris en compte simultanément pour les conventions dites « mixtes ».

9. L'Institut n'a actuellement pas l'information complète sur les divers ajustements touchant ces 106 937 salariés.

10. Les ajustements relatifs à l'équité salariale ont un effet important sur les salaires de l'administration québécoise en 2007, touchant trois employés sur quatre, tous statuts confondus. Dans les secteurs de la santé et de l'éducation, la moyenne des ajustements salariaux équivaut à 5,97 % et touche environ 80 % des employés alors que dans la fonction publique, la moyenne est de 5,04 % et touche près d'un employé sur deux. (Source des données utilisées : site Web du Secrétariat du Conseil du trésor).

11. Le ministère du Travail, au moyen de sa banque de données, calcule la croissance salariale pour chaque unité d'accréditation à partir des taux d'augmentation consentis aux salariés appartenant à l'emploi modal, c'est-à-dire l'emploi couvert par la convention collective où se trouve le plus grand nombre d'employés. Par conséquent, lorsque tous les ajustements salariaux auront été enregistrés dans la banque, les taux d'augmentation qui seront calculés par le ministère du Travail seront différents de ceux diffusés par le Conseil du trésor; les taux globaux fournis par ce dernier s'appliquent en effet à tous les salariés ayant reçu des ajustements peu importe leur emploi.

par la banque dans le secteur privé, alors que la représentativité¹² est de 100,4 % pour 2006.

Le secteur « autre public » affiche un taux nominal identique en 2007 et en 2006 (2,4 %). Les données de 2007 prennent en compte 51 463 employés, soit 41,3 % de l'effectif potentiellement couvert par la banque¹³ dans ce secteur. Parmi les sous-secteurs composant le secteur « autre public », deux affichent en 2007 une croissance de leur échelle salariale supérieure à celle de 2006. Il s'agit du secteur universitaire (3,3 % en 2007 contre 2,7 % en 2006) et du secteur fédéral (2,8 % en 2007 contre 2,6 % en 2006). Toutefois, dans le secteur fédéral, seulement six conventions sont en vigueur en 2007, représentant seulement 12,9 % de l'effectif potentiellement couvert par la banque de ce secteur¹⁴. Un taux d'augmentation salariale plus faible en 2007 qu'en 2006 est enregistré dans les entreprises publiques québécoises (2,1 % contre 2,3 %) ainsi que dans le secteur municipal (2,3 % contre 2,4 %). Dans ce secteur, les données prennent en compte 12 244 salariés, pour une couverture de 30,1 %¹⁵.

L'évolution de la croissance salariale

De 1992 à 1994, les salariés syndiqués des secteurs considérés ont généralement vu la croissance nominale de leur salaire s'affaiblir (voir figures 7.1a, 7.1b ainsi que l'annexe K). Au cours des années suivantes, un regain est observé dans la majorité des secteurs, particulièrement dans les secteurs privé et municipal. En 1998, un fléchissement est noté dans plusieurs secteurs. Les secteurs « entreprises publiques québécoises » et universitaire ont toutefois 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

dans ces deux secteurs. Pour la plupart des secteurs étudiés, la tendance à la hausse s'est poursuivie en 1999 et 2000. À partir de 2001, la croissance salariale est relativement stable dans la majorité des secteurs, se situant presque toujours aux environs de 2 % à 3 %.

En 1990 et 1991, l'administration québécoise affiche les taux d'augmentation salariale les plus importants parmi les secteurs considérés. 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 6,0 %. Ces croissances (avec ou sans relativités salariales) surpassent celles de 4,9 % notées 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, en 1999 et 2000, 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 également des taux plus élevés que ceux observés dans chacun des autres secteurs, à l'exception des secteurs universitaire et fédéral en 2000. De 2001 à 2007, le secteur privé octroie des taux d'augmentation salariale plus importants que ceux constatés dans l'administration québécoise. En 2001, le taux de l'administration québécoise est équivalent ou supérieur à celui de trois secteurs, alors qu'au cours des années 2002 à 2007, l'administration québécoise affiche les taux les plus bas parmi tous les secteurs étudiés, à l'exception du secteur universitaire en 2002 et 2003 et du secteur municipal en 2003. Il faut toutefois noter que les taux de l'administration québécoise, pour ces six dernières années, ne comprennent pas tous les rajustements dont les salariés de ce secteur auraient pu bénéficier, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

12. Voir « La couverture de l'analyse des conventions » dans la section sur la méthodologie au début de ce rapport.

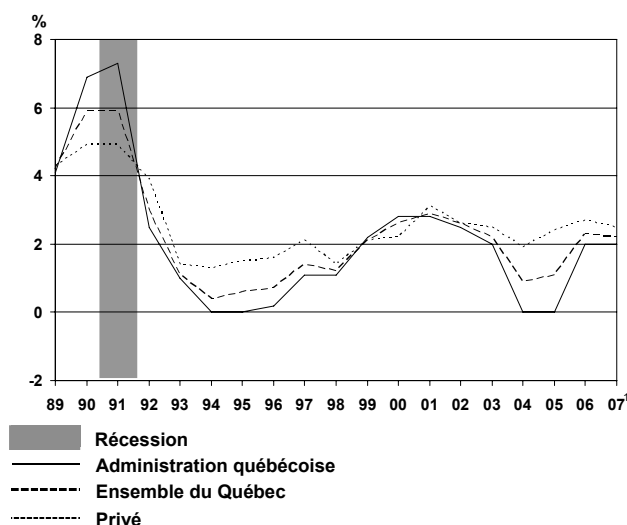
13. En 2007, les salariés des secteurs municipal, « entreprises publiques québécoises », fédéral et universitaire comptent respectivement 23,8 %, 51,4 %, 9,3 % et 15,4 % des salariés du secteur « autre public ».

14. Quatre conventions de l'administration fédérale sont en vigueur en 2007, mais aucune d'entre elles n'a été déposée dans la banque du ministère du Travail.

15. Les conventions de la Ville de Montréal sont échues en 2007; elles regroupaient, en 2006, près de la moitié des salariés du secteur municipal.

Figure 7.1a

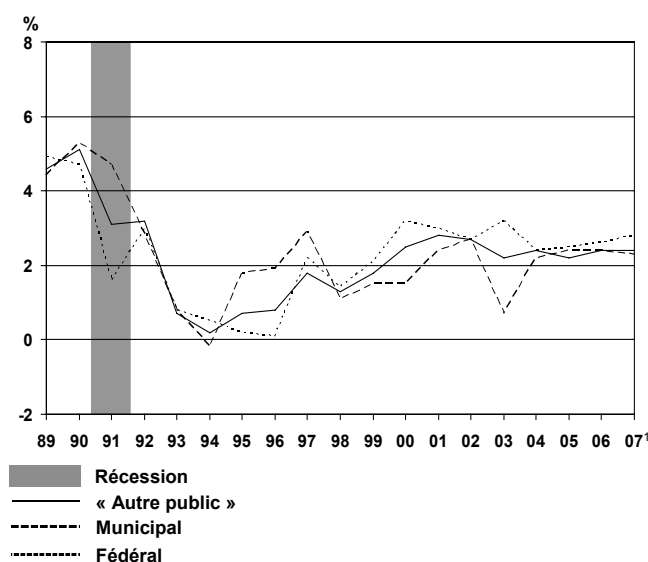
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2007¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu pour les années 2002 à 2007 est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

Figure 7.1b

Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2007¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires).

Pour mieux comprendre cette analyse comparative de la croissance salariale entre les divers secteurs, il faut se rappeler que les échelles salariales dans l'administration québécoise ont été gelées à la suite de l'adoption de lois de 1994 à 1996 inclusivement ainsi que du 1^{er} janvier 2004 au 31 mars 2006. Entre le 1^{er} juillet 1993 et le 30 juin 1995, les employés de ce secteur ont été soumis à la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (L.Q. 1993, chap. 37) qui prévoyait un gel des échelles salariales de deux ans ainsi qu'une réduction de la masse salariale de 1 %. Cette réduction concerne également le secteur universitaire, la plupart des entreprises publiques québécoises et plusieurs municipalités. Les résultats de 1993 à 1996 ne prennent pas en compte cette réduction puisqu'elle n'était pas intégrée aux échelles salariales¹⁶.

16. 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.

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. Les données relatives à 2007 ont été recueillies auprès de quatre maisons d'experts-conseils¹⁷. Les taux d'augmentation moyens sont calculés pour les échelles salariales et les salaires versés (voir tableau 7.2); ils touchent 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.).

Selon trois des quatre sources consultées, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales plus importantes en 2007 qu'en 2006; les taux d'augmentation observés en 2007 s'échelonnent de 2,5 % à 2,7 % alors qu'en 2006, les taux étaient de 2,2 % ou de 2,4 %. L'autre source consultée présente un taux d'augmentation pour 2007 identique à celui de 2006, soit 2,4 %.

Un examen de la décennie 1990 montre que les augmentations des échelles salariales ont diminué de 1990 à 1995. D'un maximum de 5,0 % 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 %. Cette tendance à la hausse ne se maintient pas en 2002. Selon chaque source, les augmentations octroyées cette année-là sont inférieures à celles de 2001. Par contre, en 2003, les augmentations sont plus élevées qu'en 2002 selon trois des

quatre sources consultées. Entre 2004 et 2006, les taux sont relativement stables, variant de 2,0 % à 2,4 %. En 2007, une reprise des taux d'augmentation moyens des échelles salariales est notée par trois des quatre maisons d'experts-conseils.

En ce qui concerne les salaires versés en 2007, deux maisons d'experts-conseils calculent un taux d'augmentation moyen de 3,3 %, alors que les deux autres sources établissent des taux de 3,7 % et de 3,9 %. Dans tous les cas, cela représente une hausse par rapport à 2006 où les taux d'augmentation étaient de 3,2 % ou 3,3 % selon les firmes.

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. De 2004 à 2006, les taux sont similaires, variant entre 2,8 % et 3,3 %. En 2007, les taux présentés sont de 0,1 à 0,6 point de pourcentage plus élevés que ceux de 2006, selon les sources.

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 2007, les augmentations d'échelles salariales varient entre 2,5 % et 2,8 % chez les cadres, alors qu'en 2006, ces augmentations allaient de 2,1 % à 2,6 %. En ce qui concerne les salaires versés, les augmentations vont de 3,4 % à 3,8 % en 2007 alors qu'en 2006, elles varient de 3,4 % à 4,3 %. En moyenne, pour les échelles salariales, les taux d'augmentation accordés aux cadres sont relativement similaires à ceux des autres salariés non-syndiqués. En ce qui a trait aux salaires versés, la hausse moyenne est plus importante chez les cadres.

17. Les données pour la province de Québec fournies par les maisons Momeau-Sobeco et Hay Group ne couvrent pas l'année en cours mais se rapportent à l'année suivante (2008). Les données de Momeau-Sobeco couvrent en plus quelques années précédentes.

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 2007

	Échelles salariales					Salaires versés				
	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	Mercer (Canada) Limitée	Morneau Sobeco	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	Mercer (Canada) Limitée	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	..
2005	2,0	2,1 ³	2,2	2,4 ³	..	2,9	3,1 ³	3,1	3,2 ³	..
2006	2,4	2,4 ³	2,2	2,4 ^{3,4}	..	3,3	3,2 ³	3,2	3,3 ^{3,4}	..
2007	2,4	2,7 ³	2,5	2,6 ³	..	3,9	3,3 ³	3,3	3,7 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 pertes ou les gains de pouvoir d'achat¹⁸. Une perte de pouvoir d'achat touche tant les salariés qui subissent un gel ou une baisse de salaire que ceux obtenant une augmentation inférieure à la croissance de l'indice des prix à la consommation (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 premier temps, pour chacun des secteurs analysés, le pouvoir d'achat en 2006 et 2007 (voir tableau 7.3) ainsi que la distribution des salariés syndiqués (voir figure 7.2) selon les différents niveaux d'augmentation (gel ou diminution de salaire, hausse salariale inférieure à l'IPC et augmentation salariale égale ou supérieure à celle de l'IPC) sont présentés¹⁹. Dans un deuxième temps, le pouvoir d'achat de 1986 à 2007 est analysé.

Le pouvoir d'achat en 2006 et 2007

La croissance de l'IPC s'établit à 1,4 % pour les neuf premiers mois de 2007 par rapport à la même période en 2006. Il s'agit d'une croissance moyenne plus faible que celle observée pour l'année 2006 (1,7 %).

Les salariés syndiqués québécois connaissent, pour les neuf premiers mois de 2007, un taux d'augmentation moyen plus élevé que la croissance de l'IPC. Il en résulte une croissance réelle de 0,8 % en 2007. Le gain de pouvoir d'achat observé en 2006 est un peu plus faible, à 0,6 %.

Tableau 7.3

Pouvoir d'achat des salariés, en 2006 et 2007

	2006	2007
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués ¹	0,6	0,8
Administration québécoise ²	0,3	0,6
Autres salariés québécois (syndiqués)	0,9	1,1
Privé	1,0	1,1
« Autre public »	0,7	1,0 ³
Entreprises publiques québécoises	0,6	0,7
Universitaire	1,0	1,9
Municipal	0,7	0,9 ³
Fédéral	0,9	1,4 ³
Non-syndiqués (privé)	0,5 à 0,7	1,0 à 1,3
Croissance de l'IPC	1,7	1,4 ⁴

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

2. Les taux d'augmentation indiqués ne prennent pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

3. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.

4. Croissance de l'IPC pour les neuf premiers mois de 2007 par rapport aux neuf premiers mois de 2006.

Des gains de pouvoir d'achat sont observés pour tous les secteurs en 2006 et en 2007. La croissance réelle positive est, par contre, plus importante en 2007 qu'en 2006 en raison d'une croissance de l'IPC plus faible en 2007.

Le gain de pouvoir d'achat dans l'administration québécoise est de 0,6 % en 2007 comparativement à 0,3 % en 2006. Ces gains de pouvoir d'achat sont les plus faibles parmi tous les secteurs étudiés. Il faut se rappeler toutefois que les résultats de l'administration québécoise ne comprennent pas les divers ajustements dont ont bénéficié des salariés de ce secteur, notamment ceux au titre de l'équité salariale.

Les autres salariés québécois syndiqués obtiennent un gain de pouvoir d'achat de 0,2 point de pourcentage plus élevé en 2007 qu'en 2006 (1,1 % contre 0,9 %). Pour le secteur privé, le gain de pouvoir d'achat se chiffre à 1,1 % en 2007, à peine plus élevé que celui de 2006 (1,0 %).

18. Les taux de croissance salariale réelle des salariés des secteurs étudiés sont présentés à l'annexe K.

19. Les résultats détaillés de la distribution des salariés syndiqués sont présentés à l'annexe L.

Les salariés du secteur « autre public » connaissent un gain de pouvoir d'achat de 0,3 point de pourcentage plus important en 2007 (1,0 %) qu'en 2006 (0,7 %). Tous les sous-secteurs du secteur « autre public » connaissent une croissance réelle positive en 2007. Les gains varient de 0,7 % dans les entreprises publiques québécoises à 1,9 % dans les universités. En 2006, tous les secteurs présentaient également une croissance réelle positive, variant de 0,6 % à 1,0 %. La différence la plus importante entre 2006 et 2007 quant aux gains de pouvoir d'achat est observée dans le secteur universitaire, avec 0,9 point de pourcentage.

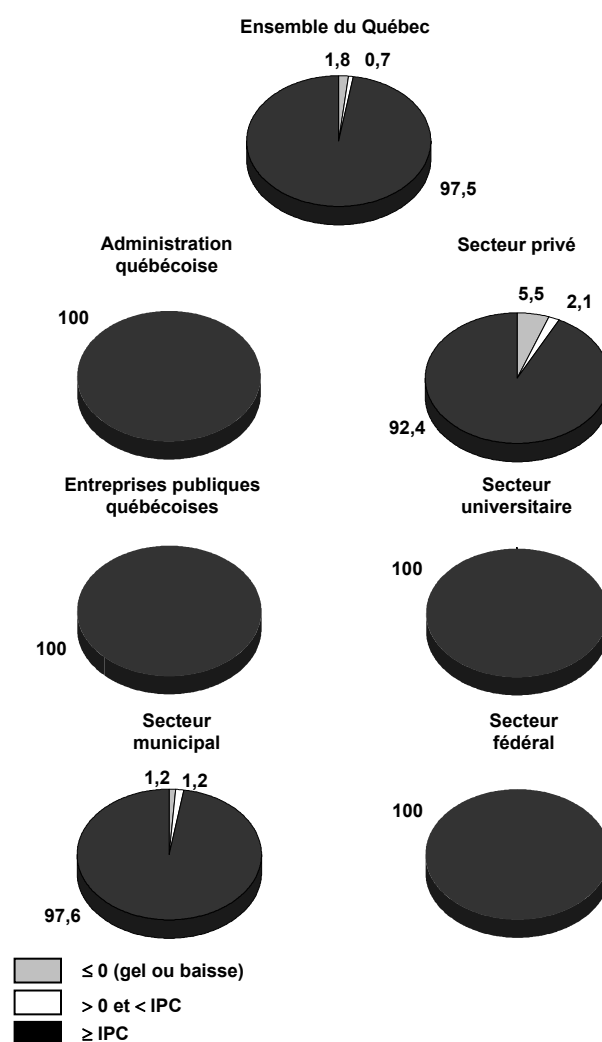
Selon les sources consultées, les non-syndiqués connaissent des croissances réelles positives en 2007 (en ce qui concerne les augmentations aux échelles salariales). Toutes les enquêtes des maisons d'experts-conseils indiquent des gains de pouvoir d'achat en ce qui a trait aux catégories d'emplois considérées par l'Institut; ces gains varient de 1,0 % à 1,3 % en 2007. En 2006, ils allaient de 0,5 % à 0,7 %.

La distribution de l'ensemble des salariés québécois syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que 97,5 % d'entre eux obtiennent des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC en 2007; cette proportion est semblable à celle de 2006 (95,0 %). En 2007, la proportion de salariés québécois recevant des augmentations de leur échelle salariale inférieures à la croissance de l'IPC se chiffre à 0,7 %. Il s'agit d'une diminution par rapport à 2006 (2,9 %). Le pourcentage de salariés syndiqués qui subissent un gel ou une baisse de salaire en 2007 est de trois dixièmes de point de pourcentage plus faible que celui observé en 2006 (1,8 % contre 2,1 %).

En 2007, tous les salariés, sauf ceux des secteurs privé et municipal, obtiennent des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. Pour l'administration québécoise et trois des quatre sous-secteurs du regroupement « autre public », la situation de 2007 est identique à celle de 2006, tous les salariés se voyant accorder des hausses de ce niveau les deux années. Dans le secteur privé, la proportion de salariés bénéficiant de telles augmentations est de 92,4 %; ce pourcentage est plus élevé que celui noté en 2006 (86,9 %). Dans

le secteur municipal, 97,6 % des salariés reçoivent des augmentations égales ou supérieures à la croissance de l'IPC en 2007 alors qu'en 2006, la proportion est de 85,0 %. La croissance de l'IPC au cours des neuf premiers mois de 2007 plus faible que celle observée en 2006 explique en grande partie la situation notée dans ces deux derniers secteurs.

Figure 7.2
Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2007¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux neuf premiers mois de 2007 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

Au cours des trois premiers trimestres de 2007, le pourcentage de salariés recevant des augmentations de leur échelle salariale inférieures à la croissance de l'IPC dans le secteur privé est de 2,1 %, contre à 6,8 % en 2006. Toujours dans ce même secteur, la proportion de salariés qui connaissent un gel ou une baisse de salaire en 2007 est de 5,5 %, contre 6,3 % en 2006. Dans le secteur municipal, le pourcentage de salariés recevant des augmentations de leur échelle salariale inférieures à la croissance de l'IPC est de 1,2 % en 2007; cette proportion est plus faible que celle notée en 2006 (13,5 %). La proportion de salariés de ce secteur connaissant un gel ou une baisse de salaire en 2007 est de 1,2 % alors qu'en 2006, 1,5 % des salariés étaient touchés. Aucun salarié des autres secteurs analysés n'obtient une augmentation inférieure à la croissance de l'IPC ou ne connaît de gel ou de baisse de salaire en 2007.

Le pouvoir d'achat de 1986 à 2007

Pour une analyse détaillée du pouvoir d'achat sur deux périodes, voir le rapport *Rémunération des salariés : État et évolution comparés*, édition 2008.

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 2007 et pour 2008? Cette section répond à cette question à l'aide de deux types d'information. 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 2007 et pour 2008 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 2007 et les taux prévus pour l'année 2008 en ce qui concerne les employés non syndiqués du secteur privé.

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives²⁰

La section précédente a mis en lumière la croissance salariale en vigueur chez les salariés syndiqués depuis 1989. Les augmentations sont maintenant présentées selon l'année de signature des conventions collectives²¹.

Les conventions collectives signées en 2006 et 2007

Les conventions collectives signées en 2006 et au cours des trois premiers trimestres de 2007 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois²². 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 2006 et 2007

	2006	2007
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués ¹	1,0	2,8
Administration québécoise ²	0,8	...
Autres salariés québécois	2,2	2,8
Privé	2,1	2,8
« Autre public »	2,6	3,6
Entreprises publiques québécoises	1,6	2,7
Universitaire	3,0	4,5
Municipal	2,8	1,9
Fédéral	2,5	...

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires). Pour 2006, dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

2. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

Comme cela a été mentionné précédemment, la Loi concernant les conditions de travail, dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43), adoptée en décembre 2005, prévoit un gel des échelles salariales en 2004 et 2005 puis, du 1^{er} avril 2006 jusqu'au 1^{er} avril 2009 inclusivement, des taux d'augmentation de 2 % par année. Cependant, une partie seulement des conventions collectives visées par la Loi ont été enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2007. Afin de dégager un portrait plus juste des hausses annuelles moyennes des conventions renouvelées durant l'année 2006, l'Institut a calculé la croissance pour l'ensemble des salariés syndiqués en se basant, pour ce qui est de l'administration québécoise, sur le nombre de salariés visés par la Loi. De plus, les paramètres de la Loi ont été appliqués à l'ensemble de ces salariés.

20. Dans cette section, toutes les conventions renouvelées en 2006 ou 2007 sont prises en compte dans l'analyse, peu importe si le renouvellement résulte d'une négociation, d'un arbitrage ou d'une loi. Le terme « conventions signées », utilisé dans cette section, couvre donc toutes ces situations.

21. Les résultats détaillés sont présentés aux annexes M et N.

22. Un tableau présentant le nombre de conventions et de salariés sur lesquels sont basés ces résultats se trouve dans la section sur la méthodologie.

Les ententes de 2007 octroient des augmentations annuelles moyennes beaucoup plus fortes que celles observées dans les conventions de 2006 pour l'ensemble des salariés syndiqués (2,8 % contre 1,0 %). Cette différence entre les deux années s'explique de deux façons. Premièrement, tous les salariés de l'administration québécoise ont vu leurs conventions collectives renouvelées en 2006, avec une hausse annuelle moyenne de 0,8 %. Comme ces salariés représentent près de 90 % de tous ceux visés par une nouvelle convention cette année-là, ils ont donc une forte influence à la baisse sur le résultat d'ensemble. Deuxièmement, presque tous les secteurs chez les autres salariés québécois affichent des augmentations annuelles moyennes plus importantes en 2007 qu'en 2006, les différences allant de 0,7 à 1,5 point de pourcentage.

Pour l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués, les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2007 octroient une croissance annuelle moyenne de 2,8 %. Il s'agit d'une hausse par rapport au 2,2 % accordé dans les ententes signées en 2006. Il est bon de noter que 143 conventions collectives ont été signées au cours des trois premiers trimestres de 2007, alors que 235 l'ont été en 2006. Pour cette dernière année, il s'agit d'un ajout de 107 conventions dans la banque du ministère du Travail depuis la publication de l'édition 2006 du rapport de rémunération.

Comme cela a déjà été mentionné, les divers secteurs faisant partie des « autres salariés québécois » connaissent une croissance salariale plus forte en 2007 qu'en 2006, à l'exception des secteurs municipal et fédéral. Le secteur privé affiche en 2007 un taux moyen d'augmentation de 2,8 %, plus élevé que celui observé en 2006 (2,1 %). Ce résultat est attribuable à quatre ententes signées dans le secteur de la construction en 2007. Ces dernières couvrent 86,8 % des salariés visés par un renouvellement de convention dans le secteur privé et accordent une augmentation annuelle moyenne de 3,1 %.

L'augmentation moyenne observée dans les ententes de 2007 du secteur « autre public » est de un point de pourcentage en hausse par rapport à 2006 (3,6 % contre 2,6 %). Le taux observé en 2007 est fortement influencé par les conventions signées dans les

secteurs « entreprises publiques québécoises » et universitaire qui ont un poids important en termes d'effectif dans le résultat du secteur « autre public » (près de 88 % des salariés pris en compte dans les nouvelles conventions).

Les ententes de 2007 dans les entreprises publiques québécoises montrent une croissance supérieure à celle des conventions de 2006 (2,7 % contre 1,6 %). En 2007, six conventions collectives ont été déposées pour un total de 1 331 salariés. En 2006, il y avait 12 conventions pour 2 516 salariés. Dans le secteur universitaire, le taux moyen d'augmentation de 2007 est de un point de pourcentage et demi supérieur à celui observé en 2006 (4,5 % contre 3,0 %). Le résultat de 2007 repose toutefois sur seulement trois conventions.

À l'opposé des autres secteurs, le secteur municipal connaît une croissance salariale plus faible en 2007 qu'en 2006. Dans ce secteur, quatre conventions collectives ont été ratifiées en 2007 avec un taux moyen d'augmentation de 1,9 %, alors qu'en 2006, 14 ententes ont été signées avec une augmentation annuelle moyenne de 2,8 %. Ces résultats intègrent seulement les conventions renouvelées; les « premières » conventions collectives signées dans les municipalités fusionnées ne sont pas incluses dans le résultat²³. Dans le secteur fédéral, aucune convention n'a été signée en 2007. Le taux d'augmentation moyen était de 2,5 % en 2006.

Selon les conventions de 2007, 94,9 % de l'ensemble des salariés québécois syndiqués reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est beaucoup plus élevée qu'en 2006, alors que 8,8 % des salariés obtenaient ce type d'augmentation. Cette situation est attribuable aux conventions renouvelées dans l'administration québécoise en 2006. Selon les conditions prévues dans la

23. Pour ces « premières » conventions, aucun taux d'augmentation salariale ne peut être calculé pour la première année de la convention en raison des modifications relatives aux unités d'accréditation des villes touchées par une fusion. Pour ces conventions, le taux annuel moyen pour la durée de la convention ne peut donc être calculé. Deux « premières » conventions ont été signées en 2006 dans les municipalités du Québec et deux en 2007; elles couvrent respectivement 317 et 513 salariés.

Loi, tous les salariés de ce secteur reçoivent une augmentation annuelle moyenne pour la durée de la convention inférieure à 1,5 %.

Pour ce qui est des ententes regroupant les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, la proportion de salariés ayant obtenu une croissance annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 % en 2007 est la même que celle observée chez l'ensemble des salariés québécois syndiqués (94,9 %)²⁴; il s'agit d'un pourcentage plus élevé que celui des ententes signées en 2006 (80,6 %). La proportion des autres salariés québécois recevant des augmentations inférieures à 1,5 % en 2007 est trois fois et demie plus faible que celle observée en 2006 (3,5 % contre 12,5 %). Quant aux gels ou baisses de salaire, le pourcentage de 2007 est quatre fois plus faible que celui noté en 2006 (1,6 % contre 6,9 %). Pour ce qui est des augmentations égales ou supérieures à 3 %, la proportion de salariés en bénéficiant est plus importante en 2007 (34,7 % contre 20,1 %).

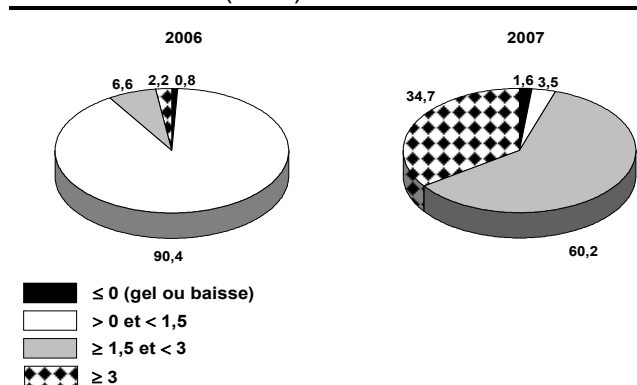
La proportion de salariés du secteur privé ayant obtenu ce dernier niveau d'augmentation est supérieur en 2007 (34,2 % par rapport à 20,4 % en 2006). Quant aux croissances salariales situées entre 1,5 % et 3 % dans ce secteur, la proportion de salariés visés est de 60,7 % en 2007, alors qu'en 2006 elle était de 58,0 %. Pour ce qui est des augmentations inférieures à 1,5 %, un pourcentage plus faible est noté en 2007 qu'en 2006 (3,5 % contre 13,4 %). Finalement, la proportion de gels ou baisses de salaire dans le secteur privé est plus faible en 2007 qu'en 2006 (1,7 % contre 8,3 %).

Dans les ententes signées au cours des trois premiers trimestres de 2007, 96,2 % des salariés du secteur « autre public » obtiennent une augmentation d'au moins 1,5 %. Cette proportion est plus forte que celle notée dans les ententes de 2006 (91,9 %). Tous les salariés des universités et des entreprises publiques québécoises bénéficient d'une augmentation d'au moins 1,5 % en 2007, alors que la proportion est de 69 % dans le secteur municipal.

24. En 2007, aucune entente n'a été signée dans l'administration québécoise. Aussi, le regroupement « ensemble des salariés syndiqués » correspond-il aux « autres salariés québécois » (c'est-à-dire excluant l'administration québécoise).

Figure 7.3

Distribution des salariés syndiqués du Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2006 et 2007¹ (en %)

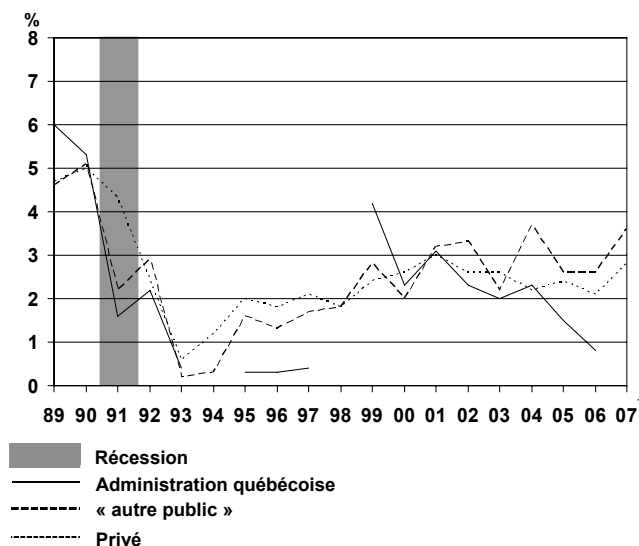


1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires). Seules les données de 2006 comprennent l'administration québécoise. Dans ce secteur, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). De plus, les paramètres de la Loi ont été appliqués à l'ensemble de ces salariés.

Les conventions collectives signées de 1989 à 2007

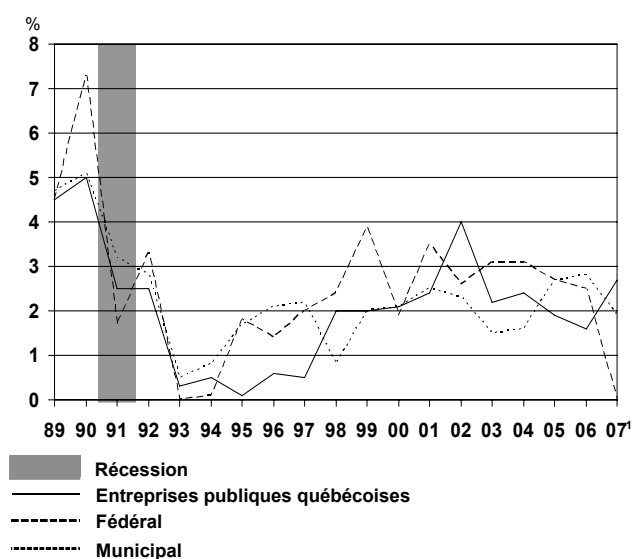
À partir de 1990, une tendance à la baisse est observée jusqu'en 1993 en ce qui a trait aux taux d'augmentation moyens offerts par les conventions collectives signées durant cette période (voir figures 7.4a, 7.4b et annexe M). Par la suite, à partir de 1994 ou 1995, une tendance à la hausse se dessine 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, à l'exception d'un creux en 1998 dans ce dernier secteur. Il est à noter que, pour la période allant de 1993 à 1997, la tendance des augmentations accordées dans l'administration québécoise, dans les entreprises publiques québécoises et dans 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 entre 2002 et 2006 dans l'administration québécoise, dans le secteur privé et dans les entreprises publiques québécoises. En 2007, une reprise semble se dessiner pour plusieurs secteurs.

Figure 7.4a
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2007¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu, pour l'année 2006 est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

Figure 7.4b
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2007¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires).

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2007 et pour 2008

Les perspectives salariales sont établies à partir des données préliminaires des clauses salariales des conventions collectives en vigueur en 2007 et 2008. L'Institut calcule la perspective pour l'ensemble des salariés syndiqués en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en effectif. Pour un meilleur portrait de la situation, le nombre de salariés utilisé dans le calcul du poids représente une moyenne des salariés couverts entre 2002 et 2006, sauf pour l'administration québécoise. Dans ce dernier secteur, le nombre de salariés a été calculé à partir de ceux touchés par la Loi²⁵.

Selon les perspectives salariales de l'Institut, le taux de croissance des échelles salariales est le même en 2007 et en 2008 pour l'ensemble des salariés syndiqués québécois, soit 2,2 % (voir tableau 7.6).

Tableau 7.6
Perspectives salariales pour 2007 et 2008¹

	2007	2008
	%	
Ensemble des salariés québécois ²	2,4	2,4
Syndiqués	2,2	2,2
Administration québécoise ³	2,0	2,0
Privé	2,5	2,5
Entreprises publiques québécoises	2,1	2,1
Universitaire	3,3	2,3 ⁴
Municipal	2,3 ⁵	.. ⁶
Fédéral	.. ⁶	.. ⁶
Non-syndiqués	2,4 à 2,7	2,4 à 2,6
Croissance de l'IPC prévue	1,6	1,7

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.
2. Le taux de syndicalisation des six premiers mois de 2007 est de 39,4 %.
3. Le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Seuls les paramètres de la Loi ont été pris en compte pour établir les perspectives, l'information nécessaire concernant l'équité salariale (et autres rajustements) n'étant pas disponible.
4. Le taux de représentativité de ce secteur est de 35,9 %.
5. Le taux de représentativité de ce secteur est de 30,1 %.
6. Les données ne permettent pas d'établir une perspective salariale dans ce secteur.

25. Pour 2007, ces résultats couvrent 825 145 salariés québécois syndiqués, soit 508 663 salariés de l'administration québécoise et 316 482 autres salariés québécois syndiqués.

En vertu de la Loi, les salariés de l'administration québécoise se voient accorder 2 % d'augmentation salariale tant pour 2007 que pour 2008. Les augmentations qui seront observées seront plus élevées lorsque les divers rajustements salariaux pourront être pris en compte.

Dans deux des trois autres secteurs pour lesquels des perspectives sont établies pour 2008, la croissance anticipée est identique à celle prévue en 2007. C'est le cas du secteur privé, qui affiche une perspective salariale de 2,5 %, et du secteur « entreprises publiques québécoises » avec une perspective de 2,1 %.

Dans le secteur universitaire, la croissance anticipée en 2008 est inférieure de un point de pourcentage à celle prévue en 2007 (2,3 % contre 3,3 %). Quant aux secteurs municipal et fédéral, les données disponibles ne permettent pas d'établir une perspective pour 2008. Par contre, pour l'ensemble de l'année 2007, les salariés du secteur municipal auraient une croissance salariale de 2,3 %.

Chez les employés non syndiqués, les croissances anticipées pour 2007 et 2008 en ce qui a trait aux échelles salariales sont similaires; selon les sources consultées²⁶, elles varieraient entre 2,4 % et 2,7 %²⁷. La croissance moyenne prévue est identique pour 2007 et 2008, soit de 2,5 %.

En ce qui concerne les salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales identique pour les deux années (soit de 2,4 %).

Ces perspectives permettent de prévoir un gain de pouvoir d'achat de 0,8 % en 2007 et de 0,7 % en 2008 pour l'ensemble des salariés québécois (syndiqués et non syndiqués). Dans tous les secteurs analysés, une croissance réelle positive est prévue en 2007 et 2008 pour les salariés syndiqués; les gains de pouvoir

d'achat vont de 0,3 % à 1,7 % selon l'année et le secteur. Chez les salariés non syndiqués, les perspectives pour 2007 et 2008 indiquent un gain de pouvoir d'achat respectivement de 0,9 % et de 0,8 %.

26. Les données pour 2008 ont été recueillies auprès de six maisons d'experts-conseils.

27. 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 2007

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Marché		Écarts
			Adm. québ.	Marché		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$	%	
Professionnels								
Professionnel communic. 1	64	86,6	44 579	50 630	-13,6	35 759	44 398	-24,2
Professionnel communic. 2	695	87,5	67 169	67 427	-0,4 *	47 298	53 192	-12,5
Professionnel communic. 3	65	92,5	72 833	84 755	-16,4	52 415	74 103	-41,4
Professionnel gest. fin. 1	92	83,6	43 265	48 493	-12,1 *	35 302	36 398	-3,1 *
Professionnel gest. fin. 2	962	82,1	64 998	68 788	-5,8 *	45 566	50 826	-11,5
Professionnel gest. fin. 3	162	77,2	69 546	101 351	-45,7	49 548	75 828	-53,0
Analyste proc. adm./inform. 1	209	92,9	45 566	43 930	3,6 *	36 544	35 358	3,2 *
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	77,9	67 482	69 525	-3,0 *	48 105	52 493	-9,1
Analyste proc. adm./inform. 3	772	91,7	72 212	85 529	-18,4	52 433	65 416	-24,8
Ingénieur 1	34	92,4	45 352	54 992	-21,3	36 557	41 779	-14,3
Ingénieur 2	445	85,8	71 135	82 643	-16,2	50 169	62 306	-24,2
Ingénieur 3	359	89,3	79 101	94 042	-18,9	42 662	75 056	-75,9
Professionnel sc. phys. 1	21	87,1	46 172	55 613	-20,4	36 902	44 177	-19,7
Professionnel sc. phys. 2	368	90,2	70 367	79 908	-13,6	49 510	63 934	-29,1
Professionnel sc. phys. 3	80	80,5	72 833	101 726	-39,7	52 415	74 353	-41,9
Avocat et notaire 1	30	100,0	54 369	59 021	-8,6 *	42 443	45 388	-6,9 *
Avocat et notaire 2	607	35,9	96 628	93 413	3,3 *	56 598	55 403	2,1 *
Moyenne	...	79,8	69 457	74 663	-7,5	48 209	55 972	-16,1
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 620	78,2	44 523	48 939	-9,9	29 694	35 866	-20,8
Technicien en administration 3	233	87,7	49 018	57 377	-17,1	45 420	41 640	8,3 *
Techn. documentation 1-2	739	86,4	44 534	45 890	-3,0 *	29 941	36 242	-21,0
Techn. laboratoire 1-2	2 212	37,8	50 749	54 853	-8,1 *	34 946	42 355	-21,2
Techn. laboratoire 3	394	100,0	52 752	67 408	-27,8	37 711	59 260	-57,1
Technicien en droit 1-2	465	93,6	43 831	52 202	-19,1	29 221	41 340	-41,5
Technicien génie 1-2	1 266	71,4	44 757	59 209	-32,3	31 943	41 334	-29,4
Technicien génie 3	195	91,7	49 065	72 302	-47,4	45 651	60 469	-32,5
Techn. informatique 1-2	2 653	78,1	47 100	53 115	-12,8	32 887	40 239	-22,4
Techn. informatique 3	426	84,8	51 868	61 000	-17,6	40 208	43 402	-7,9 *
Technicien en loisir 1-2	444	100,0	44 738	44 279	1,0 *	31 363	31 938	-1,8 *
Moyenne	...	75,2	46 235	52 795	-14,2	32 111	38 978	-21,4
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	50	97,0	29 221	39 709	-35,9	27 157	32 893	-21,1
Magasinier 1	193	15,7	29 020	36 987	-27,5	27 029	28 421	-5,1 *
Magasinier 2	939	48,1	33 682	44 933	-33,4	29 321	36 026	-22,9
Op. duplicateur 1-2	130	78,1	32 441	44 115	-36,0	26 843	30 661	-14,2 *
Personnel soutien adm. 1	2 943	78,1	31 898	34 330	-7,6	29 123	25 882	11,1
Personnel soutien adm. 2	7 199	76,9	35 156	38 848	-10,5	31 209	31 333	-0,4 *
Personnel soutien adm. 3	2 215	92,5	39 686	47 311	-19,2	34 037	39 833	-17,0
Personnel secrétariat 1	3 617	86,5	33 371	37 283	-11,7	28 885	30 213	-4,6 *
Personnel secrétariat 2	7 607	85,8	36 838	43 127	-17,1	33 298	33 155	0,4 *
Personnel secrétariat 3	91	64,0	41 000	50 955	-24,3	35 869	39 449	-10,0
Préposé aux renseign. 2	800	56,7	38 626	38 682	-0,1 *	30 517	29 810	2,3 *
Préposé télécomm. 1-2	7	47,2	29 020	47 391	-63,3	27 029	34 458	-27,5
Téléphoniste-récept. 2	458	71,4	29 977	31 887	-6,4	28 626	25 643	10,4
Acheteur 2	236	30,1	39 360	40 184	-2,1 *	32 966	30 639	7,1 *
Moyenne	...	78,9	35 151	40 465	-15,1	31 188	31 948	-2,4 *

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
62,3 *	50,6 *	92,5 *	93,9 *	Professionnels
70,5 *	71,5 *	91,3	94,0	Professionnel communic. 1
89,4 *	95,8 *	97,0 *	99,5 *	Professionnel communic. 2
53,5 *	59,0 *	91,4 *	91,0 *	Professionnel communic. 3
62,5 *	67,4 *	88,8	91,6	Professionnel gest. fin. 1
88,2	62,4	96,6	90,5	Professionnel gest. fin. 2
69,1	95,4	93,9	99,1	Professionnel gest. fin. 3
73,6	88,8	92,4	97,3	Analyste proc. adm./inform. 1
93,8	88,0	98,3 *	97,2 *	Analyste proc. adm./inform. 2
61,6 *	58,9 *	92,5 *	90,1 *	Analyste proc. adm./inform. 3
90,3	69,2	97,1 *	92,4 *	Ingénieur 1
96,7 *	96,7 *	98,5 *	99,3 *	Ingénieur 2
69,2 *	59,7 *	93,8 *	91,7 *	Ingénieur 3
81,5	71,8	94,5 *	94,4 *	Professionnel sc. phys. 1
88,4	55,3	96,7	88,0	Professionnel sc. phys. 2
60,3 *	88,6 *	91,3 *	97,4 *	Professionnel sc. phys. 3
79,5	90,0	91,5	95,8	Avocat et notaire 1
76,7 *	81,8 *	93,2	95,6	Avocat et notaire 2
				Moyenne
87,8	74,9	95,9 *	93,3 *	Techniciens
95,5	71,3	99,7	92,1	Technicien en administration 1-2
91,5	87,0	97,2 *	97,3 *	Technicien en administration 3
96,8 *	85,7 *	99,0 *	96,7 *	Techn. documentation 1-2
96,3	87,3	98,9	98,5	Techn. laboratoire 1-2
81,0 *	70,2 *	93,7 *	93,8 *	Techn. laboratoire 3
87,3 *	85,1 *	96,4 *	95,5 *	Technicien en droit 1-2
97,7 *	100,0 *	99,8 *	100,0 *	Technicien génie 1-2
70,8 *	73,7 *	91,2	93,6	Technicien génie 3
90,4 *	83,0 *	97,8 *	95,1 *	Techn. informatique 1-2
88,0	60,9	96,4	89,1	Techn. informatique 3
86,8	78,3	95,9 *	94,4 *	Technicien en loisir 1-2
				Moyenne
99,7 *	50,9 *	100,0 *	91,6 *	Employés de bureau
98,0	66,2	99,9	92,2	Préposé photocopie 2
92,8 *	85,8 *	99,1 *	97,2 *	Magasinier 1
102,7 *	97,4 *	100,5 *	99,2 *	Magasinier 2
97,0	86,7	99,7	96,7	Op. duplicateur 1-2
96,1	78,0	99,6	95,8	Personnel soutien adm. 1
89,0 *	87,4 *	98,4	98,0	Personnel soutien adm. 2
96,7 *	90,8 *	99,6	98,2	Personnel soutien adm. 3
96,3	84,5	99,6	96,4	Personnel secrétariat 1
78,2	102,0	97,3	100,5	Personnel secrétariat 2
88,1	67,7	97,5	92,8	Personnel secrétariat 3
100,0	67,8	100,0 *	91,2 *	Préposé aux renseign. 2
98,9 *	95,1 *	99,9 *	99,0 *	Préposé télécomm. 1-2
86,5 *	107,3 *	97,8 *	101,7 *	Téléphoniste-récept. 2
				Acheteur 2
95,4	83,5	99,4	96,5	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 2007

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux				Minimums		
			Marché		Écarts		Marché		Écarts
			Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	\$	%
Professionnels									
Professionnel communic. 2	695	68,9	67 169	70 102	-4,4 *	47 298	52 959	-12,0 *	
Professionnel communic. 3	65	89,6	72 833	95 199	-30,7	52 415	73 557	-40,3	
Professionnel gest. fin. 1	92	82,6	43 265	43 346	-0,2 *	35 302	35 127	0,5 *	
Professionnel gest. fin. 2	962	80,0	64 998	67 684	-4,1 *	45 566	50 431	-10,7	
Professionnel gest. fin. 3	162	73,3	69 546	106 400	-53,0	49 548	79 088	-59,6	
Analyste proc. adm./inform. 1	209	93,4	45 566	43 240	5,1 *	36 544	34 869	4,6 *	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	73,3	67 482	68 508	-1,5 *	48 105	52 550	-9,2	
Analyste proc. adm./inform. 3	772	83,2	72 212	85 467	-18,4	52 433	65 716	-25,3	
Ingénieur 1	34	90,3	45 352	53 355	-17,6	36 557	39 961	-9,3	
Ingénieur 2	445	82,1	71 135	83 092	-16,8	50 169	60 519	-20,6	
Ingénieur 3	359	78,0	79 101	96 651	-22,2	42 662	71 023	-66,5	
Professionnel sc. phys. 2	368	69,9	70 367	84 747	-20,4 *	49 510	63 421	-28,1 *	
Professionnel sc. phys. 3	80	78,7	72 833	103 824	-42,6	52 415	74 381	-41,9	
Avocat et notaire 2	607	17,0	96 628	90 190	6,7 *	56 598	69 365	-22,6 *	
Moyenne	...	71,4	69 457	74 797	-7,7	48 209	56 740	-17,7	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	6620	70,5	44 523	46 860	-5,3 *	29 694	33 838	-14,0	
Technicien en administration 3	233	78,2	49 018	51 677	-5,4 *	45 420	36 977	18,6	
Techn. documentation 1-2	739	90,4	44 534	40 798	8,4 *	29 941	30 396	-1,5 *	
Techn. laboratoire 1-2	2 212	25,2	50 749	59 290	-16,8	34 946	46 352	-32,6	
Technicien en droit 1-2	465	100,0	43 831	55 909	-27,6	29 221	43 645	-49,4	
Technicien génie 1-2	1 266	56,3	44 757	56 612	-26,5	31 943	44 118	-38,1	
Technicien génie 3	195	75,3	49 065	67 929	-38,4	45 651	54 373	-19,1	
Techn. informatique 1-2	2 653	71,0	47 100	52 101	-10,6	32 887	39 520	-20,2	
Techn. informatique 3	426	82,8	51 868	61 601	-18,8	40 208	42 611	-6,0 *	
Moyenne	...	65,5	46 231	51 881	-12,2	32 094	38 984	-21,5	
Employés de bureau									
Magasinier 1	193	20,3	29 020	36 991	-27,5	27 029	28 344	-4,9 *	
Magasinier 2	939	38,7	33 682	45 625	-35,5	29 321	37 498	-27,9	
Personnel soutien adm. 1	2 943	66,6	31 898	32 790	-2,8 *	29 123	25 244	13,3	
Personnel soutien adm. 2	7 199	64,9	35 156	36 520	-3,9 *	31 209	27 462	12,0	
Personnel soutien adm. 3	2 215	30,9	39 686	43 821	-10,4	34 037	33 751	0,8 *	
Personnel secrétariat 1	3 617	75,7	33 371	38 461	-15,3 *	28 885	30 670	-6,2 *	
Personnel secrétariat 2	7 607	87,4	36 838	44 853	-21,8	33 298	33 129	0,5 *	
Personnel secrétariat 3	91	55,2	41 000	53 388	-30,2	35 869	40 689	-13,4	
Préposé aux renseign. 2	800	63,9	38 626	39 784	-3,0 *	30 517	29 911	2,0 *	
Préposé télécomm. 1-2	7	15,6	29 020	56 661	-95,2	27 029	35 293	-30,6	
Téléphoniste-récept. 2	458	64,7	29 977	32 383	-8,0	28 626	24 626	14,0	
Acheteur 2	236	27,0	39 360	38 664	1,8 *	32 966	29 197	11,4 *	
Moyenne	...	68,1	35 250	40 250	-14,2	31 243	30 553	2,2 *	

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
70,5 *	62,9 *	91,3 *	90,9 *	Professionnels
89,4 *	110,3 *	97,0 *	102,3 *	Professionnel communic. 2
53,5 *	59,3 *	91,4 *	92,3 *	Professionnel communic. 3
62,5 *	66,1 *	88,8 *	91,5 *	Professionnel gest. fin. 1
88,2	59,2	96,6	89,5	Professionnel gest. fin. 2
69,1	97,8	93,9	99,6	Professionnel gest. fin. 3
73,6	95,5	92,4	99,0	Analyste proc. adm./inform. 1
93,8 *	98,2 *	98,3 *	99,6 *	Analyste proc. adm./inform. 2
61,6 *	63,9 *	92,5 *	90,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
90,3	66,0	97,1	90,8	Ingénieur 1
96,7 *	99,7 *	98,5 *	99,9 *	Ingénieur 2
81,5 *	68,7 *	94,5 *	92,1 *	Ingénieur 3
88,4	54,1	96,7	87,0	Professionnel sc. phys. 2
79,5 *	66,7 *	91,5 *	92,2 *	Professionnel sc. phys. 3
				Avocat et notaire 2
76,7 *	83,1 *	93,2	95,8	Moyenne
87,8	66,2	95,9	90,7	Techniciens
95,5	59,6	99,7	88,5	Technicien en administration 1-2
91,5	67,5	97,2 *	91,7 *	Technicien en administration 3
96,8 *	87,9 *	99,0 *	97,4 *	Techn. documentation 1-2
81,0	65,4	93,7 *	92,4 *	Techn. laboratoire 1-2
87,3	71,9	96,4 *	93,8 *	Technicien en droit 1-2
97,7 *	105,6 *	99,8 *	101,1 *	Technicien génie 1-2
70,8 *	75,6 *	91,2	94,1	Technicien génie 3
90,4 *	83,3 *	97,8 *	94,8 *	Techn. informatique 1-2
				Techn. informatique 3
86,8	74,2	95,9 *	93,3 *	Moyenne
98,0	67,5	99,9	92,4	Employés de bureau
92,8	76,0	99,1 *	95,7 *	Magasinier 1
97,0	76,2	99,7	94,5	Magasinier 2
96,1	70,8	99,6	92,8	Personnel soutien adm. 1
89,0	67,3	98,4	92,5	Personnel soutien adm. 2
96,7 *	106,2 *	99,6 *	101,2 *	Personnel soutien adm. 3
96,3	79,6	99,6	94,7	Personnel secrétariat 1
78,2	102,9	97,3	100,7	Personnel secrétariat 2
88,1	62,0	97,5	91,0	Personnel secrétariat 3
100,0	32,9	100,0	74,7	Préposé aux renseign. 2
98,9 *	93,9 *	99,9 *	98,6 *	Préposé télécomm. 1-2
86,5	115,4	97,8 *	103,8 *	Téléphoniste-récept. 2
				Acheteur 2
95,3	79,9	99,4	95,0	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 2007

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Marché		Écarts
			Adm. québ.	Marché		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$	%	
Professionnels								
Professionnel communic. 1	64	89,3	44 579	50 630	-13,6	35 759	44 398	-24,2
Professionnel communic. 2	695	99,2	67 169	66 249	1,4 *	47 298	53 294	-12,7
Professionnel gest. fin. 1	92	90,9	43 265	60 593	-40,1	35 302	44 422	-25,8
Professionnel gest. fin. 2	962	97,0	64 998	73 982	-13,8	45 566	53 155	-16,7
Professionnel gest. fin. 3	162	91,1	69 546	86 909	-25,0	49 548	66 503	-34,2
Analyste proc. adm./inform. 1	209	87,6	45 566	52 359	-14,9	36 544	41 334	-13,1
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	88,8	67 482	71 476	-5,9	48 105	52 383	-8,9
Analyste proc. adm./inform. 3	772	98,5	72 212	85 569	-18,5	52 433	65 216	-24,4
Ingénieur 2	445	99,7	71 135	81 264	-14,2	50 169	67 790	-35,1
Ingénieur 3	359	100,0	79 101	92 120	-16,5	42 662	78 020	-82,9
Professionnel sc. phys. 2	368	100,0	70 367	78 271	-11,2	49 510	64 108	-29,5
Avocat et notaire 2	607	78,7	96 628	94 997	1,7 *	56 598	48 541	14,2
Moyenne	...	92,7	69 457	75 632	-8,9	48 209	56 179	-16,5
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6620	91,3	44 523	51 641	-16,0	29 694	38 558	-29,9
Technicien en administration 3	233	100,0	49 018	63 168	-28,9	45 420	46 378	-2,1 *
Techn. documentation 1-2	739	86,1	44 534	46 390	-4,2	29 941	36 817	-23,0
Techn. laboratoire 1-2	2 212	82,8	50 749	50 007	1,5 *	34 946	37 989	-8,7
Techn. laboratoire 3	394	100,0	52 752	67 432	-27,8	37 711	59 250	-57,1
Technicien en droit 1-2	465	79,8	43 831	42 153	3,8	29 221	35 093	-20,1
Technicien génie 1-2	1 266	93,3	44 757	61 469	-37,3	31 943	38 913	-21,8
Technicien génie 3	195	99,2	49 065	73 811	-50,4	45 651	62 573	-37,1
Techn. informatique 1-2	2 653	92,2	47 100	54 660	-16,1	32 887	41 342	-25,7
Techn. informatique 3	426	100,0	51 868	57 264	-10,4 *	40 208	48 319	-20,2
Technicien en loisir 1-2	444	100,0	44 738	47 158	-5,4	31 363	37 460	-19,4
Moyenne	...	91,2	46 232	53 384	-15,5	32 106	39 654	-23,5
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	50	96,9	29 221	39 331	-34,6	27 157	32 607	-20,1
Magasinier 1	193	4,3	29 020	36 945	-27,3	27 029	29 319	-8,5 *
Magasinier 2	939	67,2	33 682	44 123	-31,0	29 321	34 304	-17,0
Personnel soutien adm. 1	2 943	97,1	31 898	36 045	-13,0	29 123	26 605	8,6
Personnel soutien adm. 2	7 199	93,5	35 156	41 083	-16,9	31 209	35 058	-12,3
Personnel soutien adm. 3	2 215	100,0	39 686	47 442	-19,5	34 037	40 061	-17,7
Personnel secrétariat 1	3 617	90,2	33 371	36 939	-10,7	28 885	30 079	-4,1
Personnel secrétariat 2	7 607	83,4	36 838	40 519	-10,0	33 298	33 196	0,3 *
Personnel secrétariat 3	91	90,1	41 000	46 597	-13,6	35 869	37 210	-3,7 *
Préposé aux renseign. 2	800	43,1	38 626	35 916	7,0	30 517	29 523	3,3 *
Préposé télécomm. 1-2	7	94,5	29 020	45 100	-55,4	27 029	34 252	-26,7
Téléphoniste-récept. 2	458	88,9	29 977	30 950	-3,2	28 626	27 578	3,7
Moyenne	...	88,4	35 129	40 407	-15,0	31 180	33 115	-6,2

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5%).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
				Professionnels
62,3 *	50,6 *	92,5 *	93,9 *	Professionnel communic. 1
70,5 *	76,5 *	91,3	95,4	Professionnel communic. 2
53,5 *	58,6 *	91,4	88,9	Professionnel gest. fin. 1
62,5	72,3	88,8	92,2	Professionnel gest. fin. 2
88,2	74,6	96,6	94,0	Professionnel gest. fin. 3
69,1 *	73,2 *	93,9 *	94,4 *	Analyste proc. adm./inform. 1
73,6 *	78,1 *	92,4 *	94,2 *	Analyste proc. adm./inform. 2
93,8	81,5	98,3	95,6	Analyste proc. adm./inform. 3
90,3	85,6	97,1 *	97,6 *	Ingénieur 2
96,7	92,6	98,5 *	98,9 *	Ingénieur 3
81,5	73,4	94,5 *	95,2 *	Professionnel sc. phys. 2
79,5	94,5	91,5	97,3	Avocat et notaire 2
76,7 *	78,8 *	93,2	94,8	Moyenne
				Techniciens
87,8 *	86,0 *	95,9 *	96,4 *	Technicien en administration 1-2
95,5 *	81,6 *	99,7 *	95,1 *	Technicien en administration 3
91,5	89,0	97,2	97,7	Techn. documentation 1-2
96,8	83,1	99,0	95,9	Techn. laboratoire 1-2
96,3	87,2	98,9	98,4	Techn. laboratoire 3
81,0	92,7	93,7	98,8	Technicien en droit 1-2
87,3	91,4	96,4 *	96,9 *	Technicien génie 1-2
97,7 *	97,6 *	99,8 *	99,6 *	Technicien génie 3
70,8 *	70,9 *	91,2	92,9	Techn. informatique 1-2
90,4 *	79,2 *	97,8 *	96,8 *	Techn. informatique 3
88,0	62,7	96,4 *	92,3 *	Technicien en loisir 1-2
86,8	83,4	95,9 *	96,0 *	Moyenne
				Employés de bureau
99,7 *	47,8 *	100,0 *	91,1 *	Préposé photocopie 2
98,0	50,1	99,9	89,7	Magasinier 1
92,8 *	95,2 *	99,1 *	98,9 *	Magasinier 2
97,0 *	96,0 *	99,7 *	98,9 *	Personnel soutien adm. 1
96,1	88,4	99,6	98,3	Personnel soutien adm. 2
89,0 *	88,4 *	98,4 *	98,2 *	Personnel soutien adm. 3
96,7	85,6	99,6	97,3	Personnel secrétariat 1
96,3 *	96,3 *	99,6 *	99,3 *	Personnel secrétariat 2
78,2	99,7	97,3	99,9	Personnel secrétariat 3
88,1 *	88,7 *	97,5 *	98,0 *	Préposé aux renseign. 2
100,0	84,8	100,0	96,3	Préposé télécomm. 1-2
98,9 *	100,2 *	99,9 *	100,0 *	Téléphoniste-récept. 2
95,4	89,9	99,4	98,2	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 2007

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Marché		Écarts
			Adm. québ.	Marché		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$	%	
Professionnels								
Professionnel communic. 1	64	100,0	44 579	50 547	-13,4	35 759	45 321	-26,7
Professionnel communic. 2	695	99,1	67 169	67 333	-0,2 *	47 298	54 498	-15,2
Professionnel gest. fin. 2	962	97,9	64 998	73 675	-13,4	45 566	52 780	-15,8
Professionnel gest. fin. 3	162	100,0	69 546	88 075	-26,6	49 548	68 653	-38,6
Analyste proc. adm./inform. 1	209	100,0	45 566	55 263	-21,3	36 544	41 887	-14,6 *
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	96,8	67 482	71 197	-5,5	48 105	51 637	-7,3
Analyste proc. adm./inform. 3	772	99,8	72 212	85 666	-18,6	52 433	65 649	-25,2
Ingénieur 1	34	100,0	45 352	62 818	-38,5	36 557	48 606	-33,0
Ingénieur 2	445	97,9	71 135	83 963	-18,0	50 169	69 882	-39,3
Ingénieur 3	359	100,0	79 101	93 248	-17,9	42 662	80 763	-89,3
Professionnel sc. phys. 2	368	100,0	70 367	78 320	-11,3	49 510	64 171	-29,6
Avocat et notaire 2	607	100,0	96 628	94 973	1,7 *	56 598	45 559	19,5
Moyenne	...	98,3	69 457	75 878	-9,2	48 209	56 066	-16,3
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 620	93,1	44 523	50 651	-13,8	29 694	37 835	-27,4
Technicien en administration 3	233	100,0	49 018	62 136	-26,8	45 420	44 976	1,0 *
Techn. documentation 1-2	739	85,4	44 534	46 323	-4,0	29 941	36 820	-23,0
Techn. laboratoire 1-2	2 212	30,8	50 749	52 502	-3,5 *	34 946	40 929	-17,1
Techn. laboratoire 3	394	100,0	52 752	67 408	-27,8	37 711	59 260	-57,1
Technicien en droit 1-2	465	83,4	43 831	41 649	5,0	29 221	34 253	-17,2
Technicien génie 1-2	1 266	72,0	44 757	62 246	-39,1	31 943	40 653	-27,3
Technicien génie 3	195	97,2	49 065	73 674	-50,2	45 651	62 406	-36,7
Techn. informatique 1-2	2 653	93,9	47 100	54 263	-15,2	32 887	40 774	-24,0
Techn. informatique 3	426	100,0	51 868	53 362	-2,9	40 208	38 882	3,3 *
Technicien en loisir 1-2	444	100,0	44 738	44 279	1,0 *	31 363	31 938	-1,8 *
Moyenne	...	79,6	46 232	52 498	-13,6	32 106	39 471	-22,9
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	50	96,2	29 221	37 007	-26,6	27 157	31 234	-15,0
Magasinier 1	193	8,3	29 020	38 425	-32,4	27 029	32 467	-20,1 *
Magasinier 2	939	51,0	33 682	46 464	-37,9	29 321	37 929	-29,4
Personnel soutien adm. 1	2 943	94,9	31 898	37 207	-16,6	29 123	27 390	6,0 *
Personnel soutien adm. 2	7 199	87,3	35 156	41 834	-19,0	31 209	35 380	-13,4
Personnel soutien adm. 3	2 215	97,8	39 686	47 418	-19,5	34 037	40 031	-17,6
Personnel secrétariat 1	3 617	96,0	33 371	38 064	-14,1	28 885	31 029	-7,4
Personnel secrétariat 2	7 607	83,8	36 838	40 458	-9,8	33 298	32 746	1,7 *
Personnel secrétariat 3	91	96,3	41 000	48 852	-19,1 *	35 869	41 308	-15,2 *
Préposé aux renseign. 2	800	44,0	38 626	37 962	1,7 *	30 517	30 690	-0,6 *
Préposé télécomm. 1-2	7	77,0	29 020	44 881	-54,7	27 029	34 109	-26,2
Téléphoniste-récept. 2	458	88,7	29 977	31 629	-5,5	28 626	27 307	4,6
Moyenne	...	83,7	35 151	40 983	-16,6	31 188	33 464	-7,3

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
				Professionnels
62,3 *	63,4 *	92,5	96,2	Professionnel communic. 1
70,5 *	77,3 *	91,3	95,7	Professionnel communic. 2
62,5	71,3	88,8	91,9	Professionnel gest. fin. 2
88,2	71,9	96,6	93,8	Professionnel gest. fin. 3
69,1 *	52,0 *	93,9 *	88,4 *	Analyste proc. adm./inform. 1
73,6 *	78,8 *	92,4 *	94,2 *	Analyste proc. adm./inform. 2
93,8	79,9	98,3	95,3	Analyste proc. adm./inform. 3
61,6 *	61,6 *	92,5 *	91,3 *	Ingénieur 1
90,3	81,5	97,1 *	96,9 *	Ingénieur 2
96,7	93,4	98,5	99,1	Ingénieur 3
81,5	72,8	94,5 *	95,1 *	Professionnel sc. phys. 2
79,5	x	91,5	x	Avocat et notaire 2
76,7 *	78,0 *	93,2	94,5	Moyenne
				Techniciens
87,8 *	85,7 *	95,9 *	96,4 *	Technicien en administration 1-2
95,5	73,5	99,7	92,7	Technicien en administration 3
91,5	88,3	97,2 *	97,6 *	Techn. documentation 1-2
96,8	87,8	99,0 *	97,3 *	Techn. laboratoire 1-2
96,3	87,3	98,9	98,5	Techn. laboratoire 3
81,0	91,7	93,7	98,5	Technicien en droit 1-2
87,3	91,6	96,4	97,1	Technicien génie 1-2
97,7 *	98,0 *	99,8 *	99,7 *	Technicien génie 3
70,8 *	70,2 *	91,2 *	92,6 *	Techn. informatique 1-2
90,4	63,3	97,8	90,0	Techn. informatique 3
88,0	60,9	96,4	89,1	Technicien en loisir 1-2
86,8	82,5	95,9 *	95,6 *	Moyenne
				Employés de bureau
99,7 *	95,3 *	100,0 *	99,3 *	Préposé photocopie 2
98,0 *	111,1 *	99,9 *	101,7 *	Magasinier 1
92,8 *	95,5 *	99,1 *	99,2 *	Magasinier 2
97,0 *	91,6 *	99,7	97,8	Personnel soutien adm. 1
96,1	91,1	99,6	98,6	Personnel soutien adm. 2
89,0 *	88,5 *	98,4 *	98,2 *	Personnel soutien adm. 3
96,7	88,3	99,6	97,8	Personnel secrétariat 1
96,3 *	97,4 *	99,6 *	99,5 *	Personnel secrétariat 2
78,2	99,0	97,3	99,8	Personnel secrétariat 3
88,1	57,3	97,5	91,8	Préposé aux renseign. 2
100,0	84,8	100,0	96,3	Préposé télécomm. 1-2
98,9 *	106,0 *	99,9 *	100,8 *	Téléphoniste-récept. 2
95,4	91,7	99,4	98,4	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 2007

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	64	52,1	44 579	51 042	-14,5	35 759	39 837	-11,4	
Professionnel communic. 2	695	74,9	67 169	67 563	-0,6 *	47 298	51 310	-8,5 *	
Professionnel communic. 3	65	72,0	72 833	94 737	-30,1	52 415	72 801	-38,9	
Professionnel gest. fin. 1	92	81,4	43 265	43 345	-0,2 *	35 302	35 225	0,2 *	
Professionnel gest. fin. 2	962	80,1	64 998	67 825	-4,3 *	45 566	50 519	-10,9	
Professionnel gest. fin. 3	162	72,8	69 546	104 917	-50,9	49 548	77 755	-56,9	
Analyste proc. adm./inform. 1	209	92,2	45 566	42 681	6,3	36 544	34 639	5,2	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	69,8	67 482	68 522	-1,5 *	48 105	53 004	-10,2	
Analyste proc. adm./inform. 3	772	83,7	72 212	85 363	-18,2	52 433	65 140	-24,2	
Ingénieur 1	34	89,8	45 352	51 945	-14,5	36 557	39 120	-7,0	
Ingénieur 2	445	82,7	71 135	82 232	-15,6	50 169	59 952	-19,5	
Ingénieur 3	359	81,6	79 101	94 752	-19,8	42 662	69 962	-64,0	
Professionnel sc. phys. 2	368	70,9	70 367	84 315	-19,8 *	49 510	63 277	-27,8 *	
Professionnel sc. phys. 3	80	78,7	72 833	103 824	-42,6	52 415	74 381	-41,9	
Avocat et notaire 2	607	23,5	96 628	92 130	4,7 *	56 598	63 499	-12,2 *	
Moyenne	...	71,4	69 457	74 344	-7,0	48 209	56 050	-16,3	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	6 620	68,8	44 523	47 450	-6,6	29 694	34 202	-15,2	
Technicien en administration 3	233	78,7	49 018	52 994	-8,1 *	45 420	38 568	15,1	
Techn. documentation 1-2	739	95,2	44 534	42 516	4,5 *	29 941	31 739	-6,0 *	
Techn. laboratoire 1-2	2 212	57,2	50 749	58 388	-15,1	34 946	44 498	-27,3	
Technicien en droit 1-2	465	97,1	43 831	55 256	-26,1	29 221	43 391	-48,5	
Technicien génie 1-2	1 266	70,6	44 757	54 620	-22,0	31 943	42 364	-32,6	
Technicien génie 3	195	78,7	49 065	68 253	-39,1	45 651	54 755	-19,9	
Techn. informatique 1-2	2 653	65,7	47 100	51 822	-10,0	32 887	39 641	-20,5	
Techn. informatique 3	426	80,0	51 868	64 045	-23,5	40 208	45 204	-12,4 *	
Moyenne	...	71,2	46 136	52 028	-12,8	31 986	38 172	-19,3	
Employés de bureau									
Magasinier 1	193	29,4	29 020	36 222	-24,8	27 029	26 266	2,8 *	
Magasinier 2	939	40,3	33 682	39 678	-17,8 *	29 321	29 498	-0,6 *	
Personnel soutien adm. 1	2 943	64,4	31 898	30 813	3,4 *	29 123	24 074	17,3	
Personnel soutien adm. 2	7 199	66,3	35 156	34 840	0,9 *	31 209	25 917	17,0	
Personnel soutien adm. 3	2 215	36,4	39 686	44 215	-11,4	34 037	34 140	-0,3 *	
Personnel secrétariat 1	3 617	60,8	33 371	33 962	-1,8 *	28 885	26 738	7,4 *	
Personnel secrétariat 2	7 607	86,9	36 838	44 638	-21,2	33 298	33 381	-0,3 *	
Personnel secrétariat 3	91	59,3	41 000	51 461	-25,5	35 869	39 005	-8,7	
Préposé aux renseign. 2	800	68,0	38 626	39 160	-1,4 *	30 517	29 308	4,0 *	
Préposé télécomm. 1-2	7	17,3	29 020	58 542	-101,7	27 029	36 009	-33,2	
Téléphoniste-récept. 2	458	62,2	29 977	32 083	-7,0	28 626	24 389	14,8	
Acheteur 2	236	56,3	39 360	38 664	1,8 *	32 966	29 197	11,4 *	
Moyenne	...	68,3	35 228	38 791	-10,1	31 235	29 286	6,2	

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
62,3	21,1	92,5 *	82,7 *	Professionnel communic. 1
70,5 *	64,8 *	91,3 *	91,5 *	Professionnel communic. 2
89,4 *	108,9 *	97,0 *	102,1 *	Professionnel communic. 3
53,5 *	67,8 *	91,4 *	94,1 *	Professionnel gest. fin. 1
62,5 *	66,4 *	88,8 *	91,6 *	Professionnel gest. fin. 2
88,2	60,5	96,6	89,8	Professionnel gest. fin. 3
69,1	103,3	93,9	100,6	Analyste proc. adm./inform. 1
73,6	96,5	92,4	99,2	Analyste proc. adm./inform. 2
93,8 *	97,7 *	98,3 *	99,4 *	Analyste proc. adm./inform. 3
61,6 *	57,7 *	92,5 *	89,6 *	Ingénieur 1
90,3	66,8	97,1 *	91,0 *	Ingénieur 2
96,7 *	98,1 *	98,5 *	99,5 *	Ingénieur 3
81,5 *	70,0 *	94,5 *	92,5 *	Professionnel sc. phys. 2
88,4	54,1	96,7	87,0	Professionnel sc. phys. 3
79,5 *	86,8 *	91,5 *	95,9 *	Avocat et notaire 2
76,7	84,9	93,2	96,2	Moyenne
Techniciens				
87,8	65,7	95,9	90,5	Technicien en administration 1-2
95,5	68,8	99,7 *	91,5 *	Technicien en administration 3
91,5 *	77,9 *	97,2 *	94,4 *	Techn. documentation 1-2
96,8 *	83,1 *	99,0 *	96,0 *	Techn. laboratoire 1-2
81,0	66,3	93,7 *	92,8 *	Technicien en droit 1-2
87,3	67,7	96,4 *	92,7 *	Technicien génie 1-2
97,7 *	104,9 *	99,8 *	101,0 *	Technicien génie 3
70,8 *	78,0 *	91,2	94,8	Techn. informatique 1-2
90,4 *	89,0 *	97,8 *	96,8 *	Techn. informatique 3
86,5	73,6	95,8 *	93,2 *	Moyenne
Employés de bureau				
98,0	51,9	99,9	86,8	Magasinier 1
92,8	57,7	99,1	89,1	Magasinier 2
97,0	77,9	99,7	95,2	Personnel soutien adm. 1
96,1	65,3	99,6	91,1	Personnel soutien adm. 2
89,0	63,9	98,4	91,8	Personnel soutien adm. 3
96,7 *	101,0 *	99,6 *	100,2 *	Personnel secrétariat 1
96,3	79,5	99,6	94,9	Personnel secrétariat 2
78,2	102,4	97,3	100,6	Personnel secrétariat 3
88,1 *	73,0 *	97,5 *	93,5 *	Préposé aux renseign. 2
100,0	31,8	100,0	73,7	Préposé télécomm. 1-2
98,9 *	90,5 *	99,9 *	97,7 *	Téléphoniste-récept. 2
86,5	115,4	97,8 *	103,8 *	Acheteur 2
95,4	74,2	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. 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	0,56	0,17	1,14	0,28	0,92	0,33	1,28	0,36	0,89	0,24	0,99	0,30
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68 *	8,57 *	6,51 *	8,08 *	6,50	8,12	6,40	3,60	6,59 *	7,23 *	6,51 *	7,28 *
Assurance-vie	0,06	0,33	0,03	0,39	0,03	0,37	0,03	0,33	0,03	0,42	0,03	0,37
Assurance maladie	0,08	1,55	0,06	1,73	0,08	1,50	0,07	1,83	0,08	2,37	0,07	1,67
Assurance-soins dentaires	0,00	0,91	0,00	0,69	0,00	0,74	0,00	0,81	0,00	0,75	0,00	0,76
Assurance-soins optiques	0,00	0,15	0,00	0,14	0,00	0,15	0,00	0,11	0,00	0,16	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,30	0,88	2,51	1,06	3,47	1,05	4,28	1,10	3,37	1,46	3,13	1,07
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,66	0,09	0,76	0,11	0,77	0,27	0,80	0,20	0,88	0,13	0,77
Total partiel des assurances ¹	1,45	4,50	2,71	4,80	3,70	4,61	4,66 *	5,01 *	3,69	6,07	3,37	4,80
Compensation pour congés parentaux	0,54	0,14	0,54	0,15	0,54	0,16	0,54	0,10	0,54	0,12	0,54	0,14
Assurance parentale du Québec	0,50	0,45	0,58	0,56	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58	0,55	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,00	2,72	4,21	3,78	4,45	4,28	4,41	4,22	4,50	3,65	4,21	3,93
Assurance-emploi	0,61	1,11	1,86	1,51	1,78	1,73	1,71	1,88	1,61 *	1,53 *	1,63 *	1,62 *
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	0,76 *	0,70 *	1,20 *	1,25 *	1,12	1,27	1,32	2,71	1,14	2,10	1,13	1,51
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,15 *	9,26 *	12,13	11,37	12,20 *	12,13 *	12,30	13,67	12,10 *	12,12 *	11,82 *	11,89 *
Total rémunération indirecte ¹	17,82	22,50	21,90	24,41	22,95	25,02	23,91	22,39	22,92 *	25,55 *	22,26	24,12
Total des avantages sociaux¹	18,39	22,68	23,05 *	24,69 *	23,87	25,36	25,19	22,75	23,82 *	25,79 *	23,25 *	24,43 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,09	7,23	8,20	7,60	8,64	7,88	8,58	7,28	8,56	7,98	8,46	7,63
Congés fériés et mobiles	4,99	4,80	5,02 *	5,03 *	4,99 *	5,07 *	5,05	4,42	4,99 *	5,29 *	5,01 *	4,92 *
Congés de maladie utilisés	2,58	1,74	1,92	1,59	1,97	1,75	1,84	1,26	2,27	1,43	2,02	1,60
Congés parentaux	0,03 *	0,02 *	0,01	0,03	0,00	0,02	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02
Congés sociaux	0,26	0,52	0,48	0,68	0,43	0,64	0,78 *	0,70 *	0,66 *	0,76 *	0,50	0,65
Total des heures chômées payées¹	15,98	14,34	15,65	14,95	16,05	15,38	16,28	13,69	16,50	15,51	16,02	14,85
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,37	37,02	38,70 *	39,65 *	39,93 *	40,74 *	41,47	36,45	40,33 *	41,31 *	39,28 *	39,28 *

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 5 %).

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	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,56	0,10	1,15	0,26	0,91	0,22	1,28	0,31	0,99	0,09	0,99	0,22
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68 *	5,76 *	6,51	4,84	6,50	4,99	6,40	1,99	6,53	4,28	6,51	4,45
Assurance-vie	0,06	0,36	0,03	0,35	0,03	0,38	0,03	0,32	0,03	0,38	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,79	0,06	1,95	0,08	1,78	0,07	1,68	0,08	2,09	0,07	1,82
Assurance-soins dentaires	0,00	1,00	0,00	0,86	0,00	0,97	0,00	0,77	0,00	0,88	0,00	0,91
Assurance-soins optiques	0,00	0,15	0,00	0,16	0,00	0,17	0,00	0,11	0,00	0,20	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,30	1,12	2,52	1,17	3,45	1,11	4,28	1,09	3,65	1,60	3,13	1,15
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,62	0,09	0,69	0,11	0,62	0,27	0,68	0,23	0,74	0,13	0,65
Total partiel des assurances ¹	1,45	5,05	2,71	5,21	3,69	5,06	4,66 *	4,67 *	3,99	5,91	3,38	5,06
Compensation pour congés parentaux	0,54	0,10	0,54	0,09	0,54	0,09	0,54	0,08	0,54	0,08	0,54	0,09
Assurance parentale du Québec	0,50	0,45	0,58	0,55	0,58	0,57	0,58 *	0,58 *	0,58	0,54	0,57	0,55
Régime de rentes du Québec	3,00	2,72	4,21	3,81	4,45	4,19	4,41	4,19	4,50	3,50	4,21	3,88
Assurance-emploi	0,61	1,21	1,86	1,58	1,78	1,84	1,71	1,91	1,60	1,47	1,63	1,70
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	0,76 *	0,72 *	1,20 *	1,36 *	1,11	1,41	1,32	3,06	1,17	2,39	1,13	1,67
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,15	9,37	12,13	11,58	12,19 *	12,29 *	12,30	14,01	12,13 *	12,18 *	11,82	12,08
Total rémunération indirecte ¹	17,82	20,30	21,90 *	21,73 *	22,92 *	22,45 *	23,91	20,76	23,20 *	22,46 *	22,25 *	21,70 *
Total des avantages sociaux¹	18,39	20,40	23,05	21,99	23,84	22,67	25,19	21,08	24,20	22,55	23,25	21,93
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,09	6,69	8,20	7,05	8,65	6,98	8,58	7,13	8,54	7,71	8,46	7,03
Congés fériés et mobiles	4,99	4,55	5,02	4,67	4,99	4,55	5,05	4,17	4,99 *	5,22 *	5,01	4,54
Congés de maladie utilisés	2,58	1,25	1,92	1,12	1,98	1,18	1,84	1,03	2,08	1,01	2,02	1,14
Congés parentaux	0,03	0,02	0,01	0,02	0,00	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,02
Congés sociaux	0,26	0,47	0,48	0,61	0,42	0,53	0,78 *	0,67 *	0,68 *	0,68 *	0,50	0,58
Total des heures chômées payées¹	15,98	13,00	15,65	13,49	16,06	13,28	16,28	13,03	16,33	14,65	16,01	13,32
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,37 *	33,40 *	38,70	35,49	39,90	35,95	41,47	34,11	40,53	37,21	39,26	35,25

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 5 %).

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. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,56	0,39	1,14	0,35	0,93	0,54	1,35	0,43	0,89	0,48	0,99	0,46
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68	13,43	6,51	12,54	6,49	11,03	6,40	12,52	6,59	14,17	6,51	12,11
Assurance-vie	0,06	0,26	0,03	0,43	0,03	0,37	0,03	0,34	0,03	0,49	0,03	0,37
Assurance maladie	0,08	1,14	0,06	1,51	0,08	1,27	0,07	2,02	0,08	2,17	0,07	1,47
Assurance-soins dentaires	0,00	0,72	0,00	0,52	0,00	0,51	0,00	0,98	0,00	0,63	0,00	0,61
Assurance-soins optiques	0,00	0,16	0,00	0,12	0,00	0,13	0,00	0,16	0,00	0,11	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,30	0,47	2,51	0,96	3,47	1,06	4,32	0,94	3,37	1,01	3,08	0,94
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,70	0,09	0,82	0,11	0,90	0,27	1,06	0,20	1,03	0,12	0,89
Total partiel des assurances ¹	1,45	3,49	2,71	4,39	3,71	4,26	4,69	5,53	3,69	5,47	3,32	4,45
Compensation pour congés parentaux	0,54	0,23	0,54	0,23	0,54	0,22	0,54	0,20	0,54	0,22	0,54	0,22
Assurance parentale du Québec	0,50	0,46	0,58	0,56	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58	0,57	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,00	2,71	4,21	3,76	4,45	4,37	4,40 *	4,38 *	4,50	3,80	4,20	3,98
Assurance-emploi	0,61	0,92	1,86	1,39	1,78	1,63	1,75	1,54	1,61	1,67	1,64	1,47
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	0,76 *	0,72 *	1,20 *	1,09 *	1,12 *	1,14 *	1,40	0,95	1,14	1,51	1,14 *	1,07 *
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,15 *	9,09 *	12,13	11,07	12,20	12,01	12,41	11,73	12,10 *	11,82 *	11,82	11,36
Total rémunération indirecte ¹	17,82	26,25	21,90	28,25	22,95	27,54	24,05	30,00	22,92	31,70	22,20	28,15
Total des avantages sociaux¹	18,39	26,65	23,05	28,61	23,88	28,08	25,41	30,44	23,82	32,18	23,19	28,61
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,09	8,32	8,20	8,69	8,64 *	8,81 *	8,63	8,29	8,56 *	8,54 *	8,46	8,63
Congés fériés et mobiles	4,99	5,27	5,02	5,55	4,99	5,59	5,11	5,50	4,99	5,24	5,01	5,51
Congés de maladie utilisés	2,58 *	2,60 *	1,92	2,27	1,97	2,30	1,95	2,41	2,27 *	2,18 *	2,05	2,34
Congés parentaux	0,03 *	0,03 *	0,01	0,04	0,00	0,03	0,01	0,04	0,01	0,06	0,01	0,03
Congés sociaux	0,26	0,58	0,48	0,79	0,43	0,72	0,82 *	0,81 *	0,66	1,02	0,49	0,75
Total des heures chômées payées¹	15,98	16,82	15,65	17,36	16,05	17,47	16,53	17,08	16,50	17,05	16,04	17,28
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,37	43,47	38,70	45,97	39,94	45,56	41,94	47,52	40,33	49,23	39,24	45,89

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 5 %).

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 syndiqués (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	0,56 *	0,52 *	1,14	0,43	0,92	0,53	1,28	0,49	0,89	0,27	0,99	0,48
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68	13,19	6,51	11,53	6,50	10,52	6,40	4,71	6,59 *	7,74 *	6,51	9,86
Assurance-vie	0,06	0,26	0,03	0,43	0,03	0,35	0,03	0,36	0,03	0,42	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,26	0,06	1,73	0,08	1,40	0,07	2,01	0,08	2,41	0,07	1,63
Assurance-soins dentaires	0,00	0,74	0,00	0,55	0,00	0,55	0,00	0,82	0,00	0,74	0,00	0,63
Assurance-soins optiques	0,00	0,16	0,00	0,14	0,00	0,15	0,00	0,12	0,00	0,16	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,30	0,51	2,51	1,10	3,47	1,14	4,28	1,29	3,37	1,51	3,13	1,10
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,73	0,09	0,82	0,11	0,89	0,27	0,88	0,20	0,90	0,13	0,85
Total partiel des assurances ¹	1,45	3,68	2,71	4,80	3,70	4,51	4,66	5,50	3,69	6,17	3,37	4,75
Compensation pour congés parentaux	0,54	0,20	0,54	0,18	0,54	0,19	0,54	0,09	0,54	0,12	0,54	0,17
Assurance parentale du Québec	0,50	0,46	0,58	0,56	0,58	0,58	0,58 *	0,58 *	0,58	0,55	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,00	2,71	4,21	3,72	4,45	4,30	4,41	4,27	4,50	3,61	4,21	3,93
Assurance-emploi	0,61	0,91	1,86	1,42	1,78	1,67	1,71	1,83	1,61	1,51	1,63	1,54
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	0,76 *	0,71 *	1,20 *	1,17 *	1,12 *	1,19 *	1,32	2,70	1,14	2,03	1,13	1,45
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,15 *	9,06 *	12,13	11,14	12,20	12,02	12,30	13,65	12,10 *	11,97 *	11,82 *	11,75 *
Total rémunération indirecte ¹	17,82	26,14	21,90	27,67	22,95	27,24	23,91 *	23,97 *	22,92	26,02	22,26	26,54
Total des avantages sociaux¹	18,39	26,66	23,05	28,11	23,87	27,78	25,19 *	24,47 *	23,82 *	26,30 *	23,25	27,03
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,09 *	8,31 *	8,20	8,68	8,64	8,92	8,58	7,65	8,56	8,23	8,46 *	8,52 *
Congés fériés et mobiles	4,99	5,31	5,02	5,37	4,99	5,51	5,05	4,65	4,99 *	5,39 *	5,01	5,29
Congés de maladie utilisés	2,58 *	2,45 *	1,92 *	1,84 *	1,97 *	2,00 *	1,84	1,20	2,27	1,45	2,02	1,84
Congés parentaux	0,03 *	0,03 *	0,01	0,03	0,00	0,02	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,03
Congés sociaux	0,26	0,60	0,48	0,77	0,43	0,72	0,78 *	0,79 *	0,66 *	0,79 *	0,50	0,74
Total des heures chômées payées¹	15,98	16,72	15,65	16,71	16,05	17,20	16,28	14,33	16,50 *	15,91 *	16,02	16,43
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,37	43,39	38,70	44,82	39,93	44,98	41,47	38,81	40,33 *	42,21 *	39,28	43,46

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 5 %).

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 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. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,56	0,10	1,10	0,12	0,91	0,15	1,28	0,06	0,98	0,08	0,98	0,12
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,68 *	6,20 *	6,52	4,24	6,50	4,21	6,40	0,69	6,53	2,24	6,51	3,70
Assurance-vie	0,06	0,36	0,03	0,36	0,03	0,40	0,03	0,26	0,03	0,36	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,72	0,06	1,79	0,08	1,66	0,07	1,36	0,08	1,87	0,07	1,65
Assurance-soins dentaires	0,00	0,97	0,00	0,85	0,00	0,94	0,00	0,76	0,00	0,51	0,00	0,86
Assurance-soins optiques	0,00	0,15	0,00	0,14	0,00	0,15	0,00	0,09	0,00	0,11	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,30	1,10	2,47	1,05	3,46	1,04	4,28	0,66	3,62	1,20	3,13	0,98
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,61	0,09	0,67	0,11	0,62	0,27	0,46	0,22	0,74	0,13	0,61
Total partiel des assurances ¹	1,45	4,93	2,66	4,88	3,69	4,83	4,66	3,61	3,97	4,81	3,37	4,62
Compensation pour congés parentaux	0,54	0,12	0,54	0,11	0,54	0,12	0,54	0,11	0,54	0,10	0,54	0,12
Assurance parentale du Québec	0,50	0,45	0,58	0,55	0,58 *	0,58 *	0,58	0,58	0,58	0,57	0,57	0,56
Régime de rentes du Québec	3,00	2,72	4,22	3,84	4,45	4,28	4,41	4,14	4,50	4,17	4,21	3,95
Assurance-emploi	0,61	1,21	1,87	1,59	1,78	1,85	1,71	1,96	1,60	1,79	1,63	1,73
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	0,76 *	0,74 *	1,19	1,42	1,11	1,40	1,32	2,51	1,16	3,25	1,13	1,62
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,15	9,40	12,13	11,68	12,19 *	12,38 *	12,30	13,46	12,12	14,06	11,81	12,14
Total rémunération indirecte ¹	17,82	20,67	21,86 *	20,93 *	22,93	21,56	23,91	17,89	23,16	21,23	22,24	20,59
Total des avantages sociaux¹	18,39	20,77	22,97	21,06	23,84	21,71	25,19	17,95	24,15	21,31	23,23	20,71
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,09	6,79	8,19	6,65	8,65	6,57	8,58	5,92	8,54	5,85	8,46	6,46
Congés fériés et mobiles	4,99	4,58	5,02	4,71	4,99	4,49	5,05	3,77	4,99	4,19	5,01	4,40
Congés de maladie utilisés	2,58	1,35	1,95	1,32	1,97	1,37	1,84	1,34	2,09	1,19	2,02	1,34
Congés parentaux	0,03	0,02	0,01	0,02	0,00	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,26	0,47	0,47	0,59	0,42	0,51	0,78	0,47	0,68	0,57	0,49 *	0,52 *
Total des heures chômées payées¹	15,98	13,23	15,66	13,31	16,05	12,98	16,28	11,54	16,34	11,84	16,01	12,75
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	34,37 *	34,01 *	38,63	34,37	39,90	34,69	41,47	29,50	40,49	33,16	39,25	33,47

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 5 %).

Annexe C-1

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	64	41 255	47 296	-14,6	282	51	41 537	47 347	-14,0	8 216	13 736
Professionnel communic. 2	695	61 312	62 562	-2,0 *	516	120	61 828	62 682	-1,4 *	11 297	16 799
Professionnel communic. 3	65	70 675	84 622	-19,7	78	49	70 753	84 670	-19,7	11 901	22 668
Professionnel gest. fin. 1	92	39 562	41 583	-5,1 *	139	15	39 700	41 598	-4,8 *	7 733	8 443
Professionnel gest. fin. 2	962	57 704	62 368	-8,1	629	100	58 333	62 468	-7,1	10 888	13 572
Professionnel gest. fin. 3	162	67 182	89 674	-33,5	74	62	67 256	89 736	-33,4	11 463	16 248
Analyste proc. adm./inform. 1	209	42 782	43 824	-2,4 *	157	41	42 938	43 865	-2,2 *	8 303	8 921
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	62 369	67 958	-9,0	366	132	62 735	68 090	-8,5	11 234	14 302
Analyste proc. adm./inform. 3	772	70 984	83 873	-18,2	78	36	71 062	83 908	-18,1	11 940	20 445
Ingénieur 1	34	41 970	49 750	-18,5	46	53	42 016	49 803	-18,5	7 999	12 484
Ingénieur 2	445	69 097	75 997	-10,0	142	78	69 239	76 075	-9,9	11 806	17 481
Ingénieur 3	359	77 901	94 717	-21,6	86	185	77 986	94 903	-21,7	12 803	23 973
Professionnel sc. phys. 1	21	43 313	48 712	-12,5 *	272	0	43 585	48 712	-11,8 *	8 473	14 622
Professionnel sc. phys. 2	368	66 509	73 737	-10,9	665	96	67 174	73 832	-9,9 *	11 948	21 386
Professionnel sc. phys. 3	80	70 457	87 882	-24,7	78	301	70 534	88 184	-25,0	11 872	18 198
Avocat et notaire 1	30	49 636	57 461	-15,8	187	700	49 823	58 161	-16,7	9 312	15 044
Avocat et notaire 2	607	88 441	94 804	-7,2 *	329	381	88 770	95 185	-7,2 *	14 345	17 011
Moyenne		64 777	71 648	-10,6	..	..	65 129	71 779	-10,2	..	..
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 620	42 719	44 654	-4,5 *	453	127	43 172	44 781	-3,7 *	9 378	10 514
Technicien en administration 3	233	48 856	52 819	-8,1 *	39	63	48 895	52 882	-8,2 *	9 777	13 642
Techn. documentation 1-2	739	43 295	43 598	-0,7 *	472	115	43 767	43 713	0,1 *	9 680	11 167
Techn. laboratoire 1-2	2 212	50 239	52 494	-4,5 *	993	212	51 232	52 706	-2,9 *	11 126	13 355
Techn. laboratoire 3	394	52 192	66 376	-27,2	1018	0	53 210	66 376	-24,7	11 437	23 069
Technicien en droit 1-2	465	41 049	48 557	-18,3	33	218	41 082	48 775	-18,7	8 529	9 724
Technicien génie 1-2	1 266	43 134	56 956	-32,0	310	101	43 444	57 057	-31,3	9 292	15 316
Technicien génie 3	195	48 986	72 412	-47,8	39	26	49 025	72 438	-47,8	9 796	22 469
Techn. informatique 1-2	2 653	42 949	49 328	-14,9	363	94	43 312	49 423	-14,1	9 338	11 265
Techn. informatique 3	426	50 750	58 639	-15,5	464	80	51 214	58 719	-14,7	10 846	12 517
Technicien en loisir 1-2	444	43 129	39 449	8,5	719	454	43 848	39 903	9,0	9 862	8 651
Techn. hygiène du trav. 1-2	166	43 075	53 609	-24,5 *	892	0	43 967	53 609	-21,9 *	9 938	16 179
Moyenne		44 360	48 922	-10,3	..	..	44 876	49 060	-9,3	..	..
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	61	29 150	36 256	-24,4	108	69	29 258	36 326	-24,2	6 412	9 359
Magasinier 1	275	30 673	38 959	-27,0	287	196	30 960	39 155	-26,5	6 923	9 299
Magasinier 2	939	33 367	41 739	-25,1	411	161	33 778	41 900	-24,0	7 803	10 603
Magasinier 3	40	40 724	50 272	-23,4	322	193	41 046	50 465	-22,9	9 322	11 668
Op. duplicateur 1-2	130	32 591	44 368	-36,1	342	22	32 933	44 390	-34,8	7 571	12 995
Personnel soutien adm. 1	3 132	31 584	32 154	-1,8 *	483	129	32 067	32 282	-0,7 *	7 494	8 030
Personnel soutien adm. 2	7 199	35 003	36 715	-4,9 *	279	83	35 282	36 798	-4,3 *	7 970	9 589
Personnel soutien adm. 3	2 215	39 064	45 919	-17,5	356	23	39 420	45 942	-16,5	8 990	14 913
Personnel secrétariat 1	3 617	33 221	36 401	-9,6	430	199	33 651	36 600	-8,8	7 801	8 837
Personnel secrétariat 2	7 607	36 709	41 098	-12,0	229	152	36 938	41 250	-11,7	8 289	9 378
Personnel secrétariat 3	91	39 882	50 247	-26,0	36	57	39 919	50 304	-26,0	8 251	10 526
Préposé aux renseign. 2	800	37 663	35 199	6,5	30	7	37 693	35 206	6,6	8 178	7 885
Préposé télécomm. 1-2	7	29 020	43 536	-50,0	23	332	29 043	43 868	-51,0	6 262	9 304
Préposé télécomm. 3	282	35 421	46 361	-30,9	28	457	35 449	46 818	-32,1	7 681	8 297
Téléphoniste-récept. 2	458	29 962	31 282	-4,4	404	162	30 366	31 444	-3,6	7 013	7 224
Acheteur 2	236	38 498	45 328	-17,7	576	391	39 074	45 719	-17,0	9 161	10 014
Moyenne		34 928	38 609	-10,5	..	..	35 246	38 738	-9,9	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Professionnels									
49 753	61 083	-22,8	1 535,7	1 576,7	-2,7	32,40	38,74	-19,6	Professionnel communic. 1
73 125	79 481	-8,7 *	1 536,9	1 605,7	-4,5	47,58	49,50	-4,0 *	Professionnel communic. 2
82 654	107 338	-29,9	1 529,9	1 607,9	-5,1	54,03	66,76	-23,6	Professionnel communic. 3
47 433	50 040	-5,5 *	1 532,5	1 704,3	-11,2	30,95	29,36	5,1 *	Professionnel gest. fin. 1
69 221	76 040	-9,9	1 539,8	1 686,2	-9,5	44,95	45,09	-0,3 *	Professionnel gest. fin. 2
78 719	105 985	-34,6	1 529,9	1 681,9	-9,9	51,45	63,01	-22,5	Professionnel gest. fin. 3
51 241	52 787	-3,0 *	1 532,6	1 635,1	-6,7	33,43	32,28	3,4 *	Analyste proc. adm./inform. 1
73 969	82 392	-11,4	1 534,3	1 626,6	-6,0	48,21	50,65	-5,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
83 003	104 354	-25,7	1 529,9	1 619,1	-5,8	54,25	64,45	-18,8	Analyste proc. adm./inform. 3
50 015	62 287	-24,5	1 529,9	1 728,3	-13,0	32,69	36,04	-10,2 *	Ingénieur 1
81 045	93 556	-15,4	1 530,6	1 709,0	-11,7	52,95	54,74	-3,4 *	Ingénieur 2
90 789	118 875	-30,9	1 529,9	1 634,3	-6,8	59,34	72,74	-22,6	Ingénieur 3
52 058	63 334	-21,7 *	1 535,2	1 662,6	-8,3 *	33,91	38,09	-12,3 *	Professionnel sc. phys. 1
79 122	95 219	-20,3	1 539,4	1 631,9	-6,0	51,40	58,35	-13,5 *	Professionnel sc. phys. 2
82 406	106 382	-29,1	1 529,9	1 727,1	-12,9	53,86	61,60	-14,4 *	Professionnel sc. phys. 3
59 135	73 205	-23,8	1 532,7	1 552,8	-1,3 *	38,58	47,14	-22,2	Avocat et notaire 1
103 116	112 196	-8,8	1 532,9	1 581,8	-3,2	67,27	70,93	-5,4 *	Avocat et notaire 2
76 604	87 868	-14,7	1 534,3	1 635,7	-6,6	49,93	53,78	-7,7	Moyenne
Techniciens									
52 550	55 295	-5,2 *	1 538,8	1 630,4	-6,0	34,15	33,91	0,7 *	Technicien en administration 1-2
58 672	66 524	-13,4 *	1 532,4	1 602,5	-4,6	38,29	41,51	-8,4 *	Technicien en administration 3
53 447	54 880	-2,7 *	1 551,5	1 509,1	2,7	34,45	36,37	-5,6	Techn. documentation 1-2
62 358	66 061	-5,9 *	1 539,7	1 720,4	-11,7	40,50	38,40	5,2 *	Techn. laboratoire 1-2
64 647	89 446	-38,4	1 539,6	1 500,5	2,5	41,99	59,61	-42,0	Techn. laboratoire 3
49 611	58 499	-17,9	1 532,4	1 522,3	0,7 *	32,37	38,43	-18,7	Technicien en droit 1-2
52 736	72 373	-37,2	1 558,1	1 673,6	-7,4	33,85	43,24	-27,8	Technicien génie 1-2
58 821	94 908	-61,3	1 532,4	1 582,5	-3,3 *	38,38	59,97	-56,2	Technicien génie 3
52 651	60 688	-15,3	1 542,1	1 661,6	-7,7	34,14	36,52	-7,0	Techn. informatique 1-2
62 059	71 236	-14,8	1 552,1	1 672,0	-7,7	39,98	42,60	-6,6 *	Techn. informatique 3
53 711	48 554	9,6	1 549,2	1 567,5	-1,2	34,67	30,98	10,7	Technicien en loisir 1-2
53 904	69 789	-29,5 *	1 540,1	1 585,6	-3,0 *	35,00	44,01	-25,8 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
54 592	61 115	-11,9	1 541,9	1 633,3	-5,9	35,41	37,45	-5,8 *	Moyenne
Employés de bureau									
35 670	45 684	-28,1	1 517,6	1 542,1	-1,6 *	23,50	29,62	-26,0	Préposé photocopie 2
37 883	48 453	-27,9	1 576,1	1 727,4	-9,6	24,04	28,05	-16,7 *	Magasinier 1
41 581	52 504	-26,3	1 540,3	1 719,0	-11,6	27,00	30,54	-13,1 *	Magasinier 2
50 368	62 133	-23,4	1 550,9	1 740,5	-12,2	32,48	35,70	-9,9	Magasinier 3
40 504	57 385	-41,7	1 546,3	1 566,7	-1,3 *	26,19	36,63	-39,8	Op. duplicateur 1-2
39 561	40 312	-1,9 *	1 535,8	1 641,2	-6,9	25,76	24,56	4,6 *	Personnel soutien adm. 1
43 251	46 387	-7,2	1 531,2	1 623,5	-6,0	28,25	28,57	-1,2 *	Personnel soutien adm. 2
48 410	60 855	-25,7	1 537,2	1 542,0	-0,3 *	31,49	39,47	-25,3	Personnel soutien adm. 3
41 453	45 437	-9,6	1 539,3	1 554,1	-1,0 *	26,93	29,24	-8,6	Personnel secrétariat 1
45 226	50 629	-11,9	1 532,5	1 606,4	-4,8	29,51	31,52	-6,8	Personnel secrétariat 2
48 170	60 830	-26,3	1 522,6	1 646,0	-8,1	31,64	36,96	-16,8	Personnel secrétariat 3
45 872	43 091	6,1 *	1 517,3	1 633,5	-7,7	30,23	26,38	12,7	Préposé aux renseign. 2
35 305	53 172	-50,6	1 513,8	1 723,8	-13,9	23,32	30,85	-32,3	Préposé télécomm. 1-2
43 130	55 115	-27,8	1 618,8	1 720,6	-6,3 *	26,64	32,03	-20,2 *	Préposé télécomm. 3
37 379	38 668	-3,4 *	1 531,1	1 655,9	-8,2	24,41	23,35	4,4 *	Téléphoniste-récept. 2
48 235	55 733	-15,5	1 538,1	1 755,5	-14,1	31,36	31,75	-1,2 *	Acheteur 2
43 256	48 426	-12,0	1 534,6	1 610,9	-5,0	28,19	30,12	-6,9	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 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Préposé buanderie 2	737	31 201	24 428	21,7	452	179	31 654	24 608	22,3	7 572	4 978
Concierge	2 231	34 561	38 666	-11,9 *	311	20	34 873	38 685	-10,9 *	7 977	8 775
Cuisinier 1	18	36 355	24 815	31,7	327	171	36 682	24 986	31,9	8 400	4 957
Cuisinier 2	956	38 337	29 973	21,8	520	95	38 857	30 068	22,6	9 252	6 181
Cuisinier 3	20	39 894	38 675	3,1 *	246	67	40 140	38 742	3,5 *	8 897	8 015
Gardien 2	440	31 423	33 756	-7,4 *	398	144	31 821	33 901	-6,5 *	7 489	7 700
Journalier/préposé terr. 2	1 462	31 363	41 843	-33,4	306	161	31 669	42 004	-32,6	7 275	10 737
Préposé cuisine/café. 2	2 340	32 184	19 486	39,5	460	49	32 644	19 535	40,2	7 799	3 820
Préposé entretien lourd 2	2 765	30 673	32 586	-6,2 *	444	136	31 117	32 722	-5,2 *	7 440	8 014
Opér. Mach. laver la vaiss. 2	121	30 312	18 776	38,1	440	39	30 752	18 814	38,8	7 352	3 089
Ouvrier entret. Mainten. 2	387	34 637	32 402	6,5 *	502	64	35 139	32 467	7,6 *	8 425	7 677
Préposé entretien léger 2	1 417	31 298	32 494	-3,8 *	451	262	31 749	32 756	-3,2 *	7 591	7 254
Moyenne		32 486	31 273	3,7 *	..	..	32 901	31 385	4,6 *	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	157	33 663	38 417	-14,1	384	226	34 046	38 644	-13,5	7 926	9 413
Conducteur véh. lourds 2	433	36 913	43 044	-16,6	153	209	37 066	43 253	-16,7	8 004	10 684
Electricien entretien 2	348	42 313	57 639	-36,2	445	169	42 759	57 808	-35,2	9 859	15 609
Electricien entretien 3	90	44 322	55 101	-24,3	575	279	44 897	55 379	-23,3	10 447	11 615
Mécanicien véh. motor. 1	63	39 719	39 054	1,7 *	88	148	39 808	39 202	1,5 *	8 403	8 042
Mécanicien véh. motor. 2	80	41 693	49 579	-18,9	113	216	41 806	49 795	-19,1	8 864	13 575
Mécanicien entret. Millwright 2	191	41 693	53 756	-28,9	598	79	42 291	53 835	-27,3	10 115	14 763
Menuisier entretien 2	342	40 270	46 207	-14,7	525	144	40 795	46 351	-13,6	9 665	12 025
Ouvrier de voirie 2	178	33 554	43 537	-29,8	23	175	33 578	43 712	-30,2	6 941	13 810
Ouvrier cert. Entretien 2	826	39 877	62 000	-55,5	418	12	40 296	62 013	-53,9	9 347	14 255
Peintre entretien 2	147	36 982	47 394	-28,2	470	413	37 452	47 807	-27,7	8 857	12 610
Machiniste 2	50	41 693	53 540	-28,4	484	4	42 177	53 545	-27,0	9 852	13 174
Moyenne		39 903	51 399	-28,8	..	..	40 266	51 513	-27,9	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		40 579	44 400	-9,4	..	..	40 968	44 527	-8,7	..	..

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

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

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 5 %).

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
39 226	29 585	24,6	1 682,5	1 733,0	-3,0 *	23,31	17,07	26,8	Employés de service
42 850	47 460	-10,8 *	1 720,1	1 894,5	-10,1 *	24,91	25,05	-0,6 *	Préposé buanderie 2
45 083	29 943	33,6	1 720,1	1 842,1	-7,1	26,21	16,26	38,0	Concierge
48 108	36 249	24,7	1 682,8	1 779,9	-5,8	28,59	20,37	28,8	Cuisinier 1
49 037	46 757	4,6 *	1 699,4	1 817,3	-6,9	28,86	25,73	10,8	Cuisinier 2
39 310	41 601	-5,8 *	1 688,8	1 755,3	-3,9	23,28	23,70	-1,8 *	Cuisinier 3
38 944	52 740	-35,4	1 713,7	1 714,9	-0,1 *	22,72	30,75	-35,3	Gardien 2
40 443	23 355	42,3	1 682,6	1 740,9	-3,5 *	24,04	13,42	44,2	Journalier/préposé terr. 2
38 558	40 736	-5,6 *	1 682,5	1 665,5	1,0 *	22,92	24,46	-6,7 *	Préposé cuisine/café. 2
38 104	21 904	42,5	1 682,5	1 821,9	-8,3	22,65	12,02	46,9	Préposé entretien lourd 2
43 564	40 143	7,9 *	1 682,5	1 772,6	-5,4	25,89	22,65	12,5 *	Opér. Mach. laver la vaiss. 2
39 340	40 010	-1,7 *	1 683,1	1 747,9	-3,9	23,37	22,89	2,1 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
40 666	38 526	5,3 *	1 692,7	1 755,5	-3,7	24,02	21,95	8,6	Préposé entretien léger 2
41 972	48 057	-14,5	1 688,6	1 715,6	-1,6 *	24,86	28,01	-12,7 *	Moyenne
45 070	53 937	-19,7	1 674,9	1 821,5	-8,8	26,91	29,61	-10,0 *	Ouvriers
52 618	73 416	-39,5	1 702,4	1 743,3	-2,4	30,91	42,11	-36,2	Conducteur véh. légers 2
55 344	66 995	-21,1	1 680,0	1 696,5	-1,0 *	32,94	39,49	-19,9	Conducteur véh. lourds 2
48 210	47 245	2,0 *	1 667,2	1 805,1	-8,3	28,92	26,17	9,5 *	Electricien entretien 2
50 671	63 370	-25,1	1 674,2	1 710,0	-2,1 *	30,27	37,06	-22,4	Electricien entretien 3
52 406	68 598	-30,9	1 683,5	1 760,1	-4,5	31,13	38,97	-25,2	Mécanicien véh. motor. 1
50 460	58 376	-15,7	1 691,2	1 758,2	-4,0	29,84	33,20	-11,3	Mécanicien véh. motor. 2
40 519	57 522	-42,0	1 659,4	1 720,2	-3,7	24,42	33,44	-36,9	Mécanicien entret. Millwright 2
49 643	76 268	-53,6	1 707,4	1 728,4	-1,2 *	29,07	44,13	-51,8	Menuisier entretien 2
46 309	60 417	-30,5	1 694,8	1 635,6	3,5	27,32	36,94	-35,2	Ouvrier de voirie 2
52 029	66 718	-28,2	1 697,7	1 735,9	-2,2 *	30,65	38,43	-25,4	Ouvrier cert. Entretien 2
49 425	64 593	-30,7	1 688,2	1 729,9	-2,5	29,27	37,41	-27,8	Peintre entretien 2
49 816	55 269	-10,9	1 573,9	1 652,3	-5,0	31,81	33,61	-5,7	Machiniste 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2007

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	695	61 312	61 818	-0,8 *	516	94	61 828	61 912	-0,1 *	11 297	15 169
Professionnel communic. 3	65	70 675	96 648	-36,7	78	186	70 753	96 833	-36,9	11 901	30 380
Professionnel gest. fin. 1	92	39 562	39 862	-0,8 *	139	1	39 700	39 864	-0,4 *	7 733	7 606
Professionnel gest. fin. 2	962	57 704	61 536	-6,6	629	38	58 333	61 574	-5,6 *	10 888	13 068
Professionnel gest. fin. 3	162	67 182	92 112	-37,1	74	19	67 256	92 131	-37,0	11 463	14 993
Analyste proc. adm./inform. 1	209	42 782	43 307	-1,2 *	157	31	42 938	43 339	-0,9 *	8 303	8 583
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	62 369	68 327	-9,6	366	88	62 735	68 415	-9,1	11 234	13 567
Analyste proc. adm./inform. 3	772	70 984	86 480	-21,8	78	12	71 062	86 492	-21,7	11 940	16 672
Ingénieur 1	34	41 970	48 862	-16,4	46	64	42 016	48 926	-16,4	7 999	10 626
Ingénieur 2	445	69 097	75 111	-8,7	142	72	69 239	75 183	-8,6	11 806	15 428
Ingénieur 3	359	77 901	98 607	-26,6	86	26	77 986	98 633	-26,5	12 803	18 923
Professionnel sc. phys. 2	368	66 509	72 155	-8,5 *	665	131	67 174	72 285	-7,6 *	11 948	17 792
Professionnel sc. phys. 3	80	70 457	88 381	-25,4	78	329	70 534	88 710	-25,8	11 872	18 334
Avocat et notaire 2	607	88 441	97 489	-10,2	329	7	88 770	97 496	-9,8	14 345	14 275
Moyenne		64 777	72 056	-11,2	..	..	65 129	72 126	-10,7	..	..
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 620	42 719	41 808	2,1 *	453	107	43 172	41 914	2,9 *	9 378	8 337
Technicien en administration 3	233	48 856	47 226	3,3 *	39	82	48 895	47 308	3,2 *	9 777	8 741
Techn. documentation 1-2	739	43 295	38 144	11,9	472	149	43 767	38 292	12,5	9 680	8 990
Techn. laboratoire 1-2	2 212	50 239	53 788	-7,1 *	993	186	51 232	53 974	-5,4 *	11 126	13 226
Technicien en droit 1-2	465	41 049	51 663	-25,9	33	54	41 082	51 717	-25,9	8 529	9 347
Technicien génie 1-2	1 266	43 134	55 535	-28,7	310	103	43 444	55 637	-28,1	9 292	12 219
Technicien génie 3	195	48 986	70 199	-43,3	39	68	49 025	70 267	-43,3	9 796	14 768
Techn. informatique 1-2	2 653	42 949	48 570	-13,1	363	98	43 312	48 668	-12,4	9 338	10 587
Techn. informatique 3	426	50 750	59 070	-16,4	464	91	51 214	59 160	-15,5	10 846	12 310
Moyenne		44 354	48 137	-8,5	..	..	44 871	48 258	-7,5	..	..
Employés de bureau											
Magasinier 1	275	30 673	37 679	-22,8 *	287	74	30 960	37 753	-21,9 *	6 923	8 753
Magasinier 2	939	33 367	41 156	-23,3	411	175	33 778	41 332	-22,4	7 803	8 465
Magasinier 3	40	40 724	51 240	-25,8	322	287	41 046	51 527	-25,5	9 322	11 008
Personnel soutien adm. 1	3 132	31 584	30 146	4,6	483	64	32 067	30 209	5,8	7 494	6 743
Personnel soutien adm. 2	7 199	35 003	34 243	2,2 *	279	69	35 282	34 311	2,7 *	7 970	8 029
Personnel soutien adm. 3	2 215	39 064	40 814	-4,5 *	356	20	39 420	40 834	-3,6 *	8 990	9 303
Personnel secrétariat 1	3 617	33 221	37 425	-12,7 *	430	68	33 651	37 493	-11,4 *	7 801	8 292
Personnel secrétariat 2	7 607	36 709	41 725	-13,7	229	71	36 938	41 796	-13,2	8 289	8 914
Personnel secrétariat 3	91	39 882	51 368	-28,8	36	68	39 919	51 436	-28,9	8 251	10 469
Préposé aux renseign. 2	800	37 663	34 405	8,7	30	0	37 693	34 405	8,7	8 178	7 342
Préposé télécomm. 1-2	7	29 020	43 329	-49,3	23	59	29 043	43 388	-49,4	6 262	8 591
Téléphoniste-récept. 2	458	29 962	31 346	-4,6	404	63	30 366	31 409	-3,4 *	7 013	6 731
Acheteur 2	236	38 498	45 317	-17,7	576	365	39 074	45 682	-16,9	9 161	9 987
Moyenne		35 022	37 662	-7,5	..	..	35 336	37 749	-6,8	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$	%	n	%	\$/heure	%				
Professionnels									
73 125	77 082	-5,4 *	1 536,9	1 686,8	-9,8	47,58	45,70	4,0 *	Professionnel communic. 2
82 654	127 213	-53,9	1 529,9	1 622,0	-6,0	54,03	78,43	-45,2	Professionnel communic. 3
47 433	47 470	-0,1 *	1 532,5	1 719,0	-12,2	30,95	27,62	10,8	Professionnel gest. fin. 1
69 221	74 642	-7,8 *	1 539,8	1 704,9	-10,7	44,95	43,78	2,6 *	Professionnel gest. fin. 2
78 719	107 124	-36,1	1 529,9	1 710,9	-11,8	51,45	62,61	-21,7	Professionnel gest. fin. 3
51 241	51 921	-1,3 *	1 532,6	1 645,6	-7,4	33,43	31,55	5,6	Analyste proc. adm./inform. 1
73 969	81 981	-10,8	1 534,3	1 659,3	-8,1	48,21	49,41	-2,5 *	Analyste proc. adm./inform. 2
83 003	103 164	-24,3	1 529,9	1 670,5	-9,2	54,25	61,76	-13,8	Analyste proc. adm./inform. 3
50 015	59 552	-19,1	1 529,9	1 786,9	-16,8	32,69	33,33	-1,9 *	Ingénieur 1
81 045	90 611	-11,8	1 530,6	1 750,7	-14,4	52,95	51,76	2,2 *	Ingénieur 2
90 789	117 556	-29,5	1 529,9	1 737,2	-13,6	59,34	67,67	-14,0	Ingénieur 3
79 122	90 077	-13,8 *	1 539,4	1 768,0	-14,8	51,40	50,95	0,9 *	Professionnel sc. phys. 2
82 406	107 044	-29,9	1 529,9	1 742,7	-13,9	53,86	61,42	-14,0 *	Professionnel sc. phys. 3
103 116	111 771	-8,4	1 532,9	1 613,1	-5,2	67,27	69,29	-3,0 *	Avocat et notaire 2
76 604	86 611	-13,1	1 534,3	1 682,8	-9,7	49,93	51,53	-3,2 *	Moyenne
Techniciens									
52 550	50 252	4,4	1 538,8	1 704,4	-10,8	34,15	29,48	13,7	Technicien en administration 1-2
58 672	56 049	4,5 *	1 532,4	1 695,8	-10,7	38,29	33,05	13,7	Technicien en administration 3
53 447	47 283	11,5	1 551,5	1 629,5	-5,0	34,45	29,02	15,8	Techn. documentation 1-2
62 358	67 199	-7,8 *	1 539,7	1 771,6	-15,1	40,50	37,93	6,3 *	Techn. laboratoire 1-2
49 611	61 063	-23,1	1 532,4	1 547,9	-1,0 *	32,37	39,45	-21,9	Technicien en droit 1-2
52 736	67 856	-28,7	1 558,1	1 761,5	-13,1	33,85	38,52	-13,8	Technicien génie 1-2
58 821	85 035	-44,6	1 532,4	1 717,5	-12,1	38,38	49,51	-29,0	Technicien génie 3
52 651	59 255	-12,5	1 542,1	1 704,0	-10,5	34,14	34,77	-1,9 *	Techn. informatique 1-2
62 059	71 470	-15,2	1 552,1	1 680,9	-8,3	39,98	42,52	-6,3 *	Techn. informatique 3
54 587	58 920	-7,9	1 541,9	1 699,8	-10,2	35,40	34,67	2,1 *	Moyenne
Employés de bureau									
37 883	46 506	-22,8 *	1 576,1	1 778,1	-12,8	24,04	26,15	-8,8 *	Magasinier 1
41 581	49 796	-19,8	1 540,3	1 795,7	-16,6	27,00	27,73	-2,7 *	Magasinier 2
50 368	62 535	-24,2	1 550,9	1 748,9	-12,8	32,48	35,76	-10,1	Magasinier 3
39 561	36 953	6,6	1 535,8	1 724,2	-12,3	25,76	21,43	16,8	Personnel soutien adm. 1
43 251	42 340	2,1 *	1 531,2	1 688,7	-10,3	28,25	25,07	11,2	Personnel soutien adm. 2
48 410	50 137	-3,6 *	1 537,2	1 672,3	-8,8	31,49	29,98	4,8 *	Personnel soutien adm. 3
41 453	45 785	-10,5 *	1 539,3	1 699,6	-10,4	26,93	26,94	0,0 *	Personnel secrétariat 1
45 226	50 710	-12,1	1 532,5	1 681,6	-9,7	29,51	30,16	-2,2 *	Personnel secrétariat 2
48 170	61 906	-28,5	1 522,6	1 698,3	-11,5	31,64	36,45	-15,2	Personnel secrétariat 3
45 872	41 747	9,0	1 517,3	1 717,6	-13,2	30,23	24,31	19,6	Préposé aux renseign. 2
35 305	51 979	-47,2	1 513,8	1 827,8	-20,7	23,32	28,44	-21,9	Préposé télécomm. 1-2
37 379	38 140	-2,0 *	1 531,1	1 708,0	-11,6	24,41	22,33	8,5	Téléphoniste-récept. 2
48 235	55 669	-15,4	1 538,1	1 765,0	-14,7	31,36	31,54	-0,6 *	Acheteur 2
43 361	46 203	-6,6	1 534,6	1 695,9	-10,5	28,26	27,30	3,4 *	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Préposé buanderie 2	737	31 201	24 428	21,7	452	179	31 654	24 608	22,3	7 572	4 978
Concierge	2 231	34 561	38 666	-11,9 *	311	20	34 873	38 685	-10,9 *	7 977	8 775
Cuisinier 1	18	36 355	23 888	34,3	327	179	36 682	24 067	34,4	8 400	4 615
Cuisinier 2	956	38 337	29 027	24,3	520	101	38 857	29 127	25,0	9 252	5 807
Cuisinier 3	20	39 894	37 114	7,0	246	77	40 140	37 191	7,3	8 897	6 992
Gardien 2	440	31 423	30 138	4,1 *	398	149	31 821	30 287	4,8 *	7 489	5 303
Journalier/préposé terr. 2	1 462	31 363	42 627	-35,9	306	19	31 669	42 645	-34,7	7 275	8 094
Préposé cuisine/café. 2	2 340	32 184	18 871	41,4	460	51	32 644	18 922	42,0	7 799	3 487
Préposé entretien lourd 2	2 765	30 673	31 165	-1,6 *	444	112	31 117	31 277	-0,5 *	7 440	7 215
Opér. Mach. laver la vaiss. 2	121	30 312	18 776	38,1	440	39	30 752	18 814	38,8	7 352	3 089
Ouvrier entret. Mainten. 2	387	34 637	30 455	12,1 *	502	65	35 139	30 520	13,1 *	8 425	6 483
Préposé entretien léger 2	1 417	31 298	32 166	-2,8 *	451	237	31 749	32 403	-2,1 *	7 591	6 927
Moyenne		32 486	30 664	5,6 *	..	..	32 901	30 753	6,5	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	157	33 663	36 752	-9,2 *	384	76	34 046	36 828	-8,2 *	7 926	8 138
Conducteur véh. lourds 2	433	36 913	42 749	-15,8	153	60	37 066	42 810	-15,5	8 004	10 189
Electricien entretien 2	348	42 313	60 380	-42,7	445	90	42 759	60 469	-41,4	9 859	15 975
Electricien entretien 3	90	44 322	56 341	-27,1	575	275	44 897	56 617	-26,1	10 447	10 488
Mécanicien véh. motor. 1	63	39 719	36 185	8,9	88	0	39 808	36 185	9,1	8 403	6 971
Mécanicien véh. motor. 2	80	41 693	48 593	-16,5	113	35	41 806	48 628	-16,3	8 864	11 901
Mécanicien entret. Millwright 2	191	41 693	53 106	-27,4	598	81	42 291	53 187	-25,8	10 115	13 286
Menuisier entretien 2	342	40 270	42 794	-6,3 *	525	64	40 795	42 858	-5,1 *	9 665	8 948
Ouvrier cert. Entretien 2	826	39 877	65 012	-63,0	418	9	40 296	65 022	-61,4	9 347	11 142
Peintre entretien 2	147	36 982	60 698	-64,1	470	0	37 452	60 698	-62,1	8 857	18 282
Machiniste 2	50	41 693	53 992	-29,5	484	7	42 177	53 998	-28,0	9 852	13 422
Moyenne		40 084	53 102	-32,5	..	..	40 487	53 149	-31,3	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		40 682	43 868	-7,8	..	..	41 072	43 959	-7,0	..	..

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).
 3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.
 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 5 %).

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
39 226	29 585	24,6	1 682,5	1 733,0	-3,0 *	23,31	17,07	26,8	Employés de service
42 850	47 460	-10,8 *	1 720,1	1 894,5	-10,1 *	24,91	25,05	-0,6 *	Préposé buanderie 2
45 083	28 682	36,4	1 720,1	1 847,8	-7,4	26,21	15,52	40,8	Concierge
48 108	34 934	27,4	1 682,8	1 783,3	-6,0	28,59	19,59	31,5	Cuisinier 1
49 037	44 183	9,9	1 699,4	1 835,6	-8,0	28,86	24,07	16,6	Cuisinier 2
39 310	35 590	9,5 *	1 688,8	1 804,9	-6,9	23,28	19,72	15,3	Cuisinier 3
38 944	50 739	-30,3	1 713,7	1 717,7	-0,2 *	22,72	29,54	-30,0	Gardien 2
40 443	22 409	44,6	1 682,6	1 744,2	-3,7 *	24,04	12,85	46,6	Journalier/préposé terr. 2
38 558	38 491	0,2 *	1 682,5	1 714,7	-1,9	22,92	22,45	2,0 *	Préposé cuisine/café. 2
38 104	21 904	42,5	1 682,5	1 821,9	-8,3	22,65	12,02	46,9	Préposé entretien lourd 2
43 564	37 003	15,1 *	1 682,5	1 788,2	-6,3	25,89	20,69	20,1	Opér. Mach. laver la vaiss. 2
39 340	39 330	0,0 *	1 683,1	1 769,7	-5,1	23,37	22,22	4,9 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
									Préposé entretien léger 2
40 666	37 194	8,5	1 692,7	1 771,5	-4,7	24,02	20,97	12,7	Moyenne
									Ouvriers
41 972	44 966	-7,1 *	1 688,6	1 757,3	-4,1	24,86	25,59	-2,9 *	Conducteur véh. légers 2
45 070	52 999	-17,6	1 674,9	1 924,7	-14,9	26,91	27,54	-2,3 *	Conducteur véh. lourds 2
52 618	76 444	-45,3	1 702,4	1 777,5	-4,4	30,91	43,01	-39,1	Electricien entretien 2
55 344	67 104	-21,2	1 680,0	1 719,0	-2,3 *	32,94	39,04	-18,5	Electricien entretien 3
48 210	43 156	10,5	1 667,2	1 835,8	-10,1	28,92	23,51	18,7	Mécanicien véh. motor. 1
50 671	60 530	-19,5	1 674,2	1 801,7	-7,6	30,27	33,60	-11,0 *	Mécanicien véh. motor. 2
52 406	66 473	-26,8	1 683,5	1 791,0	-6,4	31,13	37,12	-19,2	Mécanicien entret. Millwright 2
50 460	51 806	-2,7 *	1 691,2	1 793,3	-6,0	29,84	28,89	3,2 *	Menuisier entretien 2
49 643	76 164	-53,4	1 707,4	1 784,5	-4,5	29,07	42,68	-46,8	Ouvrier cert. Entretien 2
46 309	78 980	-70,6	1 694,8	1 685,6	0,5 *	27,32	46,86	-71,5	Peintre entretien 2
52 029	67 421	-29,6	1 697,7	1 732,2	-2,0 *	30,65	38,92	-27,0	Machiniste 2
49 793	65 006	-30,6	1 691,7	1 791,4	-5,9	29,43	36,42	-23,8	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
49 940	53 479	-7,1	1 573,8	1 714,1	-8,9	31,89	31,32	1,8 *	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	64	41 255	47 733	-15,7	282	52	41 537	47 785	-15,0	8 216	13 981
Professionnel communic. 2	695	61 312	63 029	-2,8 *	516	136	61 828	63 165	-2,2 *	11 297	17 823
Professionnel gest. fin. 1	92	39 562	53 541	-35,3	139	110	39 700	53 651	-35,1	7 733	14 259
Professionnel gest. fin. 2	962	57 704	68 311	-18,4	629	541	58 333	68 852	-18,0	10 888	17 180
Professionnel gest. fin. 3	162	67 182	81 009	-20,6	74	214	67 256	81 224	-20,8	11 463	20 711
Analyste proc. adm./inform. 1	209	42 782	49 740	-16,3	157	152	42 938	49 893	-16,2	8 303	12 795
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	62 369	67 096	-7,6	366	234	62 735	67 330	-7,3	11 234	16 022
Analyste proc. adm./inform. 3	772	70 984	81 815	-15,3	78	54	71 062	81 870	-15,2	11 940	23 423
Ingénieur 1	34	41 970	52 287	-24,6	46	20	42 016	52 306	-24,5	7 999	17 790
Ingénieur 2	445	69 097	79 297	-14,8	142	103	69 239	79 401	-14,7	11 806	25 128
Ingénieur 3	359	77 901	91 054	-16,9	86	335	77 986	91 389	-17,2	12 803	28 728
Professionnel sc. phys. 2	368	66 509	74 502	-12,0	665	79	67 174	74 581	-11,0	11 948	23 126
Avocat et notaire 2	607	88 441	88 844	-0,5 *	329	1212	88 770	90 056	-1,4 *	14 345	23 085
Moyenne		64 777	71 487	-10,4	..	..	65 129	71 778	-10,2	..	..
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 620	42 719	49 540	-16,0	453	162	43 172	49 702	-15,1	9 378	14 252
Technicien en administration 3	233	48 856	60 087	-23,0	39	38	48 895	60 125	-23,0	9 777	20 012
Techn. documentation 1-2	739	43 295	44 109	-1,9 *	472	112	43 767	44 220	-1,0 *	9 680	11 370
Techn. laboratoire 1-2	2 212	50 239	47 854	4,7	993	309	51 232	48 163	6,0	11 126	13 819
Techn. laboratoire 3	394	52 192	66 385	-27,2	1018	0	53 210	66 385	-24,8	11 437	23 093
Technicien en droit 1-2	465	41 049	41 838	-1,9 *	33	572	41 082	42 410	-3,2	8 529	10 541
Technicien génie 1-2	1 266	43 134	59 007	-36,8	310	98	43 444	59 105	-36,0	9 292	19 785
Technicien génie 3	195	48 986	73 418	-49,9	39	7	49 025	73 426	-49,8	9 796	25 972
Techn. informatique 1-2	2 653	42 949	50 835	-18,4	363	88	43 312	50 922	-17,6	9 338	12 612
Techn. informatique 3	426	50 750	55 407	-9,2 *	464	0	51 214	55 407	-8,2 *	10 846	14 072
Technicien en loisir 1-2	444	43 129	43 543	-1,0 *	719	509	43 848	44 051	-0,5 *	9 862	9 273
Moyenne		44 357	50 360	-13,5	..	..	44 873	50 535	-12,6	..	..
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	61	29 150	35 722	-22,5	108	47	29 258	35 769	-22,3	6 412	9 059
Magasinier 1	275	30 673	42 111	-37,3	287	495	30 960	42 606	-37,6	6 923	10 642
Magasinier 2	939	33 367	42 923	-28,6	411	133	33 778	43 057	-27,5	7 803	14 950
Personnel soutien adm. 1	3 132	31 584	35 469	-12,3	483	236	32 067	35 705	-11,3	7 494	10 154
Personnel soutien adm. 2	7 199	35 003	40 192	-14,8	279	103	35 282	40 295	-14,2	7 970	11 782
Personnel soutien adm. 3	2 215	39 064	46 586	-19,3	356	23	39 420	46 609	-18,2	8 990	15 646
Personnel secrétariat 1	3 617	33 221	36 045	-8,5	430	244	33 651	36 289	-7,8	7 801	9 027
Personnel secrétariat 2	7 607	36 709	40 171	-9,4	229	273	36 938	40 443	-9,5	8 289	10 064
Personnel secrétariat 3	91	39 882	46 936	-17,7	36	26	39 919	46 962	-17,6	8 251	10 692
Préposé aux renseign. 2	800	37 663	36 725	2,5 *	30	21	37 693	36 746	2,5 *	8 178	8 928
Préposé télécomm. 1-2	7	29 020	43 845	-51,1	23	742	29 043	44 587	-53,5	6 262	10 373
Téléphoniste-récept. 2	458	29 962	31 116	-3,9 *	404	420	30 366	31 536	-3,9 *	7 013	8 513
Moyenne		34 907	39 708	-13,8	..	..	35 227	39 923	-13,3	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
49 753	61 766	-24,1	1 535,7	1 569,9	-2,2	32,40	39,34	-21,4	Professionnels
73 125	80 989	-10,8	1 536,9	1 554,7	-1,2 *	47,58	52,09	-9,5	Professionnel communic. 1
47 433	67 911	-43,2	1 532,5	1 602,1	-4,5	30,95	42,39	-37,0	Professionnel communic. 2
69 221	86 032	-24,3	1 539,8	1 552,4	-0,8 *	44,95	55,42	-23,3	Professionnel gest. fin. 1
78 719	101 934	-29,5	1 529,9	1 578,9	-3,2	51,45	64,56	-25,5	Professionnel gest. fin. 2
51 241	62 687	-22,3	1 532,6	1 514,3	1,2 *	33,43	41,40	-23,8	Professionnel gest. fin. 3
73 969	83 352	-12,7	1 534,3	1 550,4	-1,0	48,21	53,76	-11,5	Analyste proc. adm./inform. 1
83 003	105 293	-26,9	1 529,9	1 578,5	-3,2	54,25	66,70	-22,9	Analyste proc. adm./inform. 2
50 015	70 097	-40,2	1 529,9	1 561,2	-2,0 *	32,69	44,90	-37,3	Analyste proc. adm./inform. 3
81 045	104 529	-29,0	1 530,6	1 553,6	-1,5 *	52,95	67,28	-27,1	Ingénieur 1
90 789	120 117	-32,3	1 529,9	1 537,3	-0,5 *	59,34	78,14	-31,7	Ingénieur 2
79 122	97 706	-23,5	1 539,4	1 566,1	-1,7 *	51,40	62,39	-21,4	Ingénieur 3
103 116	113 141	-9,7 *	1 532,9	1 512,3	1,3	67,27	74,81	-11,2 *	Professionnel sc. phys. 2
									Avocat et notaire 2
76 604	90 650	-18,3	1 534,3	1 552,3	-1,2	49,93	58,41	-17,0	Moyenne
									Techniciens
52 550	63 954	-21,7	1 538,8	1 503,5	2,3 *	34,15	42,54	-24,6	Technicien en administration 1-2
58 672	80 137	-36,6	1 532,4	1 481,4	3,3	38,29	54,10	-41,3	Technicien en administration 3
53 447	55 591	-4,0	1 551,5	1 497,9	3,5	34,45	37,11	-7,7	Techn. documentation 1-2
62 358	61 982	0,6 *	1 539,7	1 536,5	0,2 *	40,50	40,34	0,4 *	Techn. laboratoire 1-2
64 647	89 478	-38,4	1 539,6	1 500,3	2,6	41,99	59,64	-42,0	Techn. laboratoire 3
49 611	52 951	-6,7	1 532,4	1 467,1	4,3	32,37	36,09	-11,5	Technicien en droit 1-2
52 736	78 890	-49,6	1 558,1	1 546,8	0,7 *	33,85	51,00	-50,7	Technicien génie 1-2
58 821	99 398	-69,0	1 532,4	1 521,1	0,7 *	38,38	65,34	-70,2	Technicien génie 3
52 651	63 535	-20,7	1 542,1	1 577,3	-2,3	34,14	40,28	-18,0	Techn. informatique 1-2
62 059	69 479	-12,0 *	1 552,1	1 605,3	-3,4 *	39,98	43,28	-8,2 *	Techn. informatique 3
53 711	53 324	0,7 *	1 549,2	1 510,1	2,5 *	34,67	35,31	-1,8 *	Technicien en loisir 1-2
54 588	64 857	-18,8	1 541,9	1 524,8	1,1 *	35,40	42,53	-20,1	Moyenne
									Employés de bureau
35 670	44 828	-25,7	1 517,6	1 543,8	-1,7 *	23,50	29,04	-23,5	Préposé photocopie 2
37 883	53 248	-40,6	1 576,1	1 602,4	-1,7 *	24,04	33,23	-38,3	Magasinier 1
41 581	58 007	-39,5	1 540,3	1 563,0	-1,5 *	27,00	37,11	-37,5	Magasinier 2
39 561	45 859	-15,9	1 535,8	1 504,2	2,1	25,76	30,49	-18,4	Personnel soutien adm. 1
43 251	52 077	-20,4	1 531,2	1 531,8	0,0 *	28,25	34,00	-20,4	Personnel soutien adm. 2
48 410	62 255	-28,6	1 537,2	1 525,0	0,8 *	31,49	40,82	-29,6	Personnel soutien adm. 3
41 453	45 316	-9,3	1 539,3	1 503,5	2,3	26,93	30,14	-11,9	Personnel secrétariat 1
45 226	50 508	-11,7	1 532,5	1 495,2	2,4	29,51	33,78	-14,5	Personnel secrétariat 2
48 170	57 654	-19,7	1 522,6	1 491,4	2,1 *	31,64	38,66	-22,2	Personnel secrétariat 3
45 872	45 674	0,4 *	1 517,3	1 472,0	3,0	30,23	31,03	-2,6 *	Préposé aux renseign. 2
35 305	54 960	-55,7	1 513,8	1 567,9	-3,6	23,32	35,05	-50,3	Préposé télécomm. 1-2
37 379	40 049	-7,1	1 531,1	1 519,9	0,7 *	24,41	26,35	-7,9	Téléphoniste-récept. 2
43 233	50 899	-17,7	1 534,7	1 513,8	1,4	28,17	33,61	-19,3	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2007

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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		
										\$	%
Employés de service											
Gardien 2	440	31 423	42 857	-36,4	398	134	31 821	42 991	-35,1	7 489	13 731
Journalier/préposé terr. 2	1 462	31 363	41 147	-31,2	306	287	31 669	41 433	-30,8	7 275	13 086
Préposé entretien lourd 2	2 765	30 673	35 116	-14,5	444	179	31 117	35 295	-13,4	7 440	9 436
Ouvrier entret. Maint. 2	387	34 637	40 729	-17,6	502	63	35 139	40 792	-16,1	8 425	12 781
Préposé entretien léger 2	1 417	31 298	34 442	-10,0 *	451	412	31 749	34 854	-9,8 *	7 591	9 195
Moyenne		32 200	37 660	-17,0	..	..	32 636	37 821	-15,9	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	157	33 663	42 738	-27,0	384	614	34 046	43 353	-27,3	7 926	12 721
Conducteur véh. lourds 2	433	36 913	43 776	-18,6	153	578	37 066	44 354	-19,7	8 004	11 912
Électricien entretien 2	348	42 313	49 659	-17,4	445	400	42 759	50 059	-17,1	9 859	14 543
Mécanicien véh. motor. 1	63	39 719	48 823	-22,9	88	653	39 808	49 476	-24,3	8 403	11 691
Mécanicien véh. motor. 2	80	41 693	50 760	-21,7	113	432	41 806	51 192	-22,5	8 864	15 581
Mécanicien entret. Millwright 2	191	41 693	57 213	-37,2	598	68	42 291	57 281	-35,4	10 115	22 618
Menuisier entretien 2	342	40 270	47 793	-18,7	525	182	40 795	47 975	-17,6	9 665	13 455
Ouvrier de voirie 2	178	33 554	43 537	-29,8	23	175	33 578	43 712	-30,2	6 941	13 810
Ouvrier cert. Entretien 2	826	39 877	54 378	-36,4	418	21	40 296	54 399	-35,0	9 347	22 132
Peintre entretien 2	147	36 982	43 631	-18,0	470	530	37 452	44 160	-17,9	8 857	11 005
Moyenne		39 903	50 037	-25,4	..	..	40 266	50 263	-24,8	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		40 932	46 683	-14,0	..	..	41 323	46 891	-13,5	..	..

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).
 3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.
 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 5 %).

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
39 310	56 722	-44,3	1 688,8	1 630,7	3,4	23,28	34,79	-49,4	Employés de service
38 944	54 519	-40,0	1 713,7	1 712,5	0,1 *	22,72	31,84	-40,1	Gardien 2
38 558	44 731	-16,0	1 682,5	1 577,9	6,2	22,92	28,35	-23,7	Journalier/préposé terr. 2
43 564	53 573	-23,0	1 682,5	1 705,9	-1,4 *	25,89	31,40	-21,3	Préposé entretien lourd 2
39 340	44 049	-12,0 *	1 683,1	1 618,5	3,8	23,37	27,22	-16,4	Ouvrier entret. Mainten. 2
									Préposé entretien léger 2
40 383	49 123	-21,6	1 687,7	1 644,4	2,6	23,93	29,82	-24,6	Moyenne
									Ouvriers
41 972	56 074	-33,6	1 688,6	1 607,3	4,8	24,86	34,89	-40,4	Conducteur véh. légers 2
45 070	56 266	-24,8	1 674,9	1 565,4	6,5	26,91	35,94	-33,6	Conducteur véh. lourds 2
52 618	64 601	-22,8	1 702,4	1 644,0	3,4	30,91	39,29	-27,1	Électricien entretien 2
48 210	61 167	-26,9	1 667,2	1 700,6	-2,0 *	28,92	35,97	-24,4	Mécanicien véh. motor. 1
50 671	66 773	-31,8	1 674,2	1 600,2	4,4	30,27	41,73	-37,9	Mécanicien véh. motor. 2
52 406	79 899	-52,5	1 683,5	1 596,0	5,2	31,13	50,06	-60,8	Mécanicien entret. Millwright 2
50 460	61 430	-21,7	1 691,2	1 741,9	-3,0	29,84	35,27	-18,2	Menuisier entretien 2
40 519	57 522	-42,0	1 659,4	1 720,2	-3,7	24,42	33,44	-36,9	Ouvrier de voirie 2
49 643	76 531	-54,2	1 707,4	1 586,6	7,1	29,07	48,23	-65,9	Ouvrier cert. Entretien 2
46 309	55 166	-19,1	1 694,8	1 621,4	4,3	27,32	34,02	-24,5	Peintre entretien 2
49 425	66 306	-34,2	1 688,2	1 631,1	3,4	29,27	40,76	-39,3	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
50 222	60 040	-19,5	1 567,4	1 547,1	1,3	32,17	38,84	-20,7	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 2007

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	64	41 255	48 633	-17,9	282	0	41 537	48 633	-17,1	8 216	14 529
Professionnel communic. 2	695	61 312	64 274	-4,8 *	516	60	61 828	64 335	-4,1 *	11 297	18 498
Professionnel gest. fin. 2	962	57 704	67 533	-17,0	629	540	58 333	68 073	-16,7	10 888	17 309
Professionnel gest. fin. 3	162	67 182	82 608	-23,0	74	88	67 256	82 696	-23,0	11 463	21 261
Analyste proc. adm./inform. 1	209	42 782	48 845	-14,2 *	157	322	42 938	49 166	-14,5 *	8 303	12 819
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	62 369	66 721	-7,0	366	338	62 735	67 059	-6,9	11 234	15 510
Analyste proc. adm./inform. 3	772	70 984	81 596	-14,9	78	11	71 062	81 607	-14,8	11 940	23 402
Ingénieur 1	34	41 970	57 364	-36,7	46	0	42 016	57 364	-36,5	7 999	20 950
Ingénieur 2	445	69 097	81 980	-18,6	142	82	69 239	82 062	-18,5	11 806	26 759
Ingénieur 3	359	77 901	92 419	-18,6	86	85	77 986	92 504	-18,6	12 803	31 316
Professionnel sc. phys. 2	368	66 509	74 465	-12,0	665	61	67 174	74 526	-10,9	11 948	23 320
Moyenne		64 777	71 746	-10,8	..	..	65 129	72 139	-10,8	..	..
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 620	42 719	48 934	-14,6	453	205	43 172	49 139	-13,8	9 378	14 122
Technicien en administration 3	233	48 856	57 588	-17,9	39	62	48 895	57 650	-17,9	9 777	19 831
Techn. documentation 1-2	739	43 295	44 039	-1,7 *	472	120	43 767	44 160	-0,9 *	9 680	11 438
Techn. laboratoire 1-2	2 212	50 239	51 806	-3,1 *	993	285	51 232	52 091	-1,7 *	11 126	13 899
Techn. laboratoire 3	394	52 192	66 376	-27,2	1018	0	53 210	66 376	-24,7	11 437	23 069
Technicien en droit 1-2	465	41 049	41 584	-1,3 *	33	718	41 082	42 302	-3,0 *	8 529	10 466
Technicien génie 1-2	1 266	43 134	59 701	-38,4	310	126	43 444	59 827	-37,7	9 292	18 076
Technicien génie 3	195	48 986	73 080	-49,2	39	18	49 025	73 098	-49,1	9 796	25 609
Techn. informatique 1-2	2 653	42 949	50 060	-16,6	363	152	43 312	50 212	-15,9	9 338	12 499
Techn. informatique 3	426	50 750	48 049	5,3	464	308	51 214	48 356	5,6	10 846	10 613
Technicien en loisir 1-2	444	43 129	39 449	8,5	719	454	43 848	39 903	9,0	9 862	8 651
Moyenne		44 357	51 049	-15,1	..	..	44 873	51 263	-14,2	..	..
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	61	29 150	36 584	-25,5	108	90	29 258	36 674	-25,3	6 412	9 923
Magasinier 1	275	30 673	43 734	-42,6	287	289	30 960	44 023	-42,2	6 923	10 977
Magasinier 2	939	33 367	44 146	-32,3	411	149	33 778	44 295	-31,1	7 803	11 976
Magasinier 3	40	40 724	50 151	-23,1	322	198	41 046	50 349	-22,7	9 322	11 721
Personnel soutien adm. 1	3 132	31 584	36 021	-14,0	483	231	32 067	36 252	-13,1	7 494	10 286
Personnel soutien adm. 2	7 199	35 003	41 009	-17,2	279	110	35 282	41 119	-16,5	7 970	11 824
Personnel soutien adm. 3	2 215	39 064	46 558	-19,2	356	23	39 420	46 582	-18,2	8 990	15 520
Personnel secrétariat 1	3 617	33 221	37 194	-12,0	430	249	33 651	37 443	-11,3	7 801	9 424
Personnel secrétariat 2	7 607	36 709	40 128	-9,3	229	326	36 938	40 454	-9,5	8 289	10 118
Personnel secrétariat 3	91	39 882	48 546	-21,7 *	36	193	39 919	48 739	-22,1 *	8 251	11 717
Préposé aux renseign. 2	800	37 663	35 098	6,8	30	15	37 693	35 114	6,8	8 178	8 989
Préposé télécomm. 1-2	7	29 020	42 808	-47,5	23	650	29 043	43 458	-49,6	6 262	9 995
Téléphoniste-récept. 2	458	29 962	31 935	-6,6	404	361	30 366	32 296	-6,4	7 013	8 601
Acheteur 2	236	38 498	49 960	-29,8	576	645	39 074	50 605	-29,5	9 161	12 174
Moyenne		34 928	40 219	-15,1	..	..	35 246	40 431	-14,7	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
49 753	63 162	-27,0	1 535,7	1 578,7	-2,8	32,40	40,01	-23,5	Professionnels
73 125	82 833	-13,3	1 536,9	1 553,4	-1,1 *	47,58	53,32	-12,1	Professionnel communic. 1
69 221	85 382	-23,3	1 539,8	1 561,6	-1,4 *	44,95	54,68	-21,6	Professionnel communic. 2
78 719	103 957	-32,1	1 529,9	1 599,0	-4,5	51,45	65,01	-26,3	Professionnel gest. fin. 2
51 241	61 986	-21,0 *	1 532,6	1 579,6	-3,1 *	33,43	39,24	-17,4 *	Professionnel gest. fin. 3
73 969	82 568	-11,6	1 534,3	1 553,9	-1,3	48,21	53,14	-10,2	Analyste proc. adm./inform. 1
83 003	105 009	-26,5	1 529,9	1 586,8	-3,7	54,25	66,18	-22,0	Analyste proc. adm./inform. 2
50 015	78 314	-56,6	1 529,9	1 572,0	-2,7 *	32,69	49,82	-52,4	Analyste proc. adm./inform. 3
81 045	108 821	-34,3	1 530,6	1 557,5	-1,8 *	52,95	69,87	-32,0	Ingénieur 1
90 789	123 820	-36,4	1 529,9	1 532,2	-0,2 *	59,34	80,81	-36,2	Ingénieur 2
79 122	97 846	-23,7	1 539,4	1 566,0	-1,7 *	51,40	62,48	-21,6	Ingénieur 3
									Professionnel sc. phys. 2
76 604	91 017	-18,8	1 534,3	1 557,7	-1,5	49,93	58,47	-17,1	Moyenne
									Techniciens
52 550	63 261	-20,4	1 538,8	1 494,7	2,9	34,15	42,32	-23,9	Technicien en administration 1-2
58 672	77 481	-32,1	1 532,4	1 486,6	3,0	38,29	52,12	-36,1	Technicien en administration 3
53 447	55 597	-4,0	1 551,5	1 502,6	3,1	34,45	37,00	-7,4	Techn. documentation 1-2
62 358	65 990	-5,8 *	1 539,7	1 704,0	-10,7	40,50	38,73	4,4 *	Techn. laboratoire 1-2
64 647	89 446	-38,4	1 539,6	1 500,5	2,5	41,99	59,61	-42,0	Techn. laboratoire 3
49 611	52 768	-6,4	1 532,4	1 457,4	4,9	32,37	36,21	-11,8	Technicien en droit 1-2
52 736	77 902	-47,7	1 558,1	1 614,2	-3,6 *	33,85	48,26	-42,6	Technicien génie 1-2
58 821	98 707	-67,8	1 532,4	1 526,9	0,4 *	38,38	64,65	-68,4	Technicien génie 3
52 651	62 711	-19,1	1 542,1	1 580,6	-2,5	34,14	39,68	-16,2	Techn. informatique 1-2
62 059	58 969	5,0 *	1 552,1	1 558,7	-0,4 *	39,98	37,83	5,4 *	Techn. informatique 3
53 711	48 554	9,6	1 549,2	1 567,5	-1,2	34,67	30,98	10,7	Technicien en loisir 1-2
54 588	65 436	-19,9	1 541,9	1 559,7	-1,2	35,40	41,95	-18,5	Moyenne
									Employés de bureau
35 670	46 597	-30,6	1 517,6	1 506,4	0,7 *	23,50	30,93	-31,6	Préposé photocopie 2
37 883	55 000	-45,2	1 576,1	1 685,9	-7,0	24,04	32,62	-35,7	Magasinier 1
41 581	56 271	-35,3	1 540,3	1 688,4	-9,6	27,00	33,33	-23,5	Magasinier 2
50 368	62 070	-23,2	1 550,9	1 739,1	-12,1	32,48	35,69	-9,9	Magasinier 3
39 561	46 538	-17,6	1 535,8	1 539,8	-0,3 *	25,76	30,22	-17,3	Personnel soutien adm. 1
43 251	52 943	-22,4	1 531,2	1 546,4	-1,0 *	28,25	34,24	-21,2	Personnel soutien adm. 2
48 410	62 102	-28,3	1 537,2	1 529,4	0,5 *	31,49	40,61	-28,9	Personnel soutien adm. 3
41 453	46 867	-13,1	1 539,3	1 499,9	2,6	26,93	31,25	-16,0	Personnel secrétariat 1
45 226	50 571	-11,8	1 532,5	1 485,5	3,1	29,51	34,04	-15,4	Personnel secrétariat 2
48 170	60 456	-25,5 *	1 522,6	1 521,1	0,1 *	31,64	39,74	-25,6 *	Personnel secrétariat 3
45 872	44 103	3,9 *	1 517,3	1 574,5	-3,8 *	30,23	28,01	7,3 *	Préposé aux renseign. 2
35 305	53 453	-51,4	1 513,8	1 606,2	-6,1	23,32	33,28	-42,7	Préposé télécomm. 1-2
37 379	40 897	-9,4	1 531,1	1 534,0	-0,2 *	24,41	26,66	-9,2	Téléphoniste-récept. 2
48 235	62 780	-30,2	1 538,1	1 748,3	-13,7	31,36	35,91	-14,5	Acheteur 2
43 256	51 418	-18,9	1 534,6	1 534,7	0,0 *	28,19	33,51	-18,9	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 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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											
Préposé buanderie 2	737	31 201	26 440	15,3 *	452	244	31 654	26 684	15,7 *	7 572	5 825
Concierge	2 231	34 561	39 564	-14,5	311	23	34 873	39 587	-13,5	7 977	9 299
Cuisinier 1	18	36 355	26 007	28,5	327	178	36 682	26 185	28,6	8 400	5 390
Cuisinier 2	956	38 337	38 589	-0,7 *	520	191	38 857	38 780	0,2 *	9 252	8 805
Cuisinier 3	20	39 894	41 382	-3,7 *	246	152	40 140	41 534	-3,5 *	8 897	10 445
Gardien 2	440	31 423	34 846	-10,9 *	398	177	31 821	35 023	-10,1 *	7 489	8 160
Journalier/préposé terr. 2	1 462	31 363	42 026	-34,0	306	162	31 669	42 188	-33,2	7 275	10 823
Préposé cuisine/café. 2	2 340	32 184	25 119	22,0	460	169	32 644	25 287	22,5	7 799	5 967
Préposé entretien lourd 2	2 765	30 673	35 685	-16,3	444	176	31 117	35 861	-15,2	7 440	9 126
Opér. Mach. laver la vaiss. 2	121	30 312	22 440	26,0	440	115	30 752	22 555	26,7	7 352	4 201
Ouvrier entret. Maint. 2	387	34 637	34 870	-0,7 *	502	91	35 139	34 961	0,5 *	8 425	9 202
Préposé entretien léger 2	1 417	31 298	34 019	-8,7 *	451	298	31 749	34 316	-8,1 *	7 591	7 791
Moyenne		32 486	34 223	-5,3 *	..	..	32 901	34 384	-4,5 *	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	157	33 663	39 850	-18,4	384	237	34 046	40 087	-17,7	7 926	10 148
Conducteur véh. lourds 2	433	36 913	44 873	-21,6	153	269	37 066	45 142	-21,8	8 004	11 518
Électricien entretien 2	348	42 313	58 010	-37,1	445	172	42 759	58 182	-36,1	9 859	15 788
Électricien entretien 3	90	44 322	53 860	-21,5	575	311	44 897	54 171	-20,7	10 447	12 238
Mécanicien véh. motor. 1	63	39 719	43 942	-10,6 *	88	350	39 808	44 291	-11,3 *	8 403	9 507
Mécanicien véh. motor. 2	80	41 693	52 146	-25,1	113	265	41 806	52 411	-25,4	8 864	15 097
Mécanicien entret. Millwright 2	191	41 693	55 320	-32,7	598	70	42 291	55 390	-31,0	10 115	15 597
Menuisier entretien 2	342	40 270	48 233	-19,8	525	178	40 795	48 411	-18,7	9 665	13 252
Ouvrier de voirie 2	178	33 554	43 537	-29,8	23	175	33 578	43 712	-30,2	6 941	13 810
Ouvrier cert. Entretien 2	826	39 877	62 134	-55,8	418	13	40 296	62 147	-54,2	9 347	14 289
Peintre entretien 2	147	36 982	47 394	-28,2	470	413	37 452	47 807	-27,7	8 857	12 610
Machiniste 2	50	41 693	55 205	-32,4	484	5	42 177	55 210	-30,9	9 852	13 458
Moyenne		39 903	52 542	-31,7	..	..	40 266	52 676	-30,8	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		40 578	46 166	-13,8	..	..	40 967	46 387	-13,2	..	..

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).
 3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.
 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 5 %).

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ^{1/} catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Employés de service									
39 226	32 509	17,1 *	1 682,5	1 686,1	-0,2 *	23,31	19,28	17,3 *	Préposé buanderie 2
42 850	48 886	-14,1	1 720,1	1 914,8	-11,3 *	24,91	25,53	-2,5 *	Concierge
45 083	31 575	30,0	1 720,1	1 838,7	-6,9	26,21	17,17	34,5	Cuisinier 1
48 108	47 585	1,1 *	1 682,8	1 789,7	-6,4	28,59	26,59	7,0 *	Cuisinier 2
49 037	51 978	-6,0 *	1 699,4	1 718,3	-1,1 *	28,86	30,25	-4,8 *	Cuisinier 3
39 310	43 184	-9,9 *	1 688,8	1 739,0	-3,0 *	23,28	24,83	-6,7 *	Gardien 2
38 944	53 011	-36,1	1 713,7	1 713,3	0,0 *	22,72	30,94	-36,2	Journalier/préposé terr. 2
40 443	31 254	22,7	1 682,6	1 754,2	-4,3	24,04	17,82	25,9	Préposé cuisine/café. 2
38 558	44 987	-16,7	1 682,5	1 651,6	1,8	22,92	27,24	-18,9	Préposé entretien lourd 2
38 104	26 756	29,8	1 682,5	1 748,1	-3,9 *	22,65	15,31	32,4	Opér. Mach. laver la vaiss. 2
43 564	44 163	-1,4 *	1 682,5	1 766,3	-5,0	25,89	25,00	3,4 *	Ouvrier entret. Maint. 2
39 340	42 107	-7,0 *	1 683,1	1 739,6	-3,4	23,37	24,20	-3,6 *	Préposé entretien léger 2
40 666	42 633	-4,8 *	1 692,7	1 752,3	-3,5	24,02	24,35	-1,4 *	Moyenne
Ouvriers									
41 972	50 235	-19,7	1 688,6	1 695,6	-0,4 *	24,86	29,63	-19,2	Conducteur véh. légers 2
45 070	56 660	-25,7	1 674,9	1 728,6	-3,2 *	26,91	32,78	-21,8	Conducteur véh. lourds 2
52 618	73 970	-40,6	1 702,4	1 740,8	-2,3	30,91	42,49	-37,5	Électricien entretien 2
55 344	66 409	-20,0	1 680,0	1 674,9	0,3 *	32,94	39,65	-20,4	Électricien entretien 3
48 210	53 798	-11,6 *	1 667,2	1 739,1	-4,3	28,92	30,93	-7,0 *	Mécanicien véh. motor. 1
50 671	67 508	-33,2	1 674,2	1 676,3	-0,1 *	30,27	40,27	-33,1	Mécanicien véh. motor. 2
52 406	70 988	-35,5	1 683,5	1 753,4	-4,2	31,13	40,49	-30,1	Mécanicien entret. Millwright 2
50 460	61 663	-22,2	1 691,2	1 744,3	-3,1	29,84	35,35	-18,5	Menuisier entretien 2
40 519	57 522	-42,0	1 659,4	1 720,2	-3,7	24,42	33,44	-36,9	Ouvrier de voirie 2
49 643	76 436	-54,0	1 707,4	1 727,8	-1,2 *	29,07	44,24	-52,2	Ouvrier cert. Entretien 2
46 309	60 417	-30,5	1 694,8	1 635,6	3,5	27,32	36,94	-35,2	Peintre entretien 2
52 029	68 669	-32,0	1 697,7	1 725,3	-1,6 *	30,65	39,80	-29,9	Machiniste 2
49 425	66 270	-34,1	1 688,2	1 711,1	-1,4 *	29,27	38,72	-32,3	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
49 815	58 720	-17,9	1 573,9	1 593,1	-1,2	31,81	37,12	-16,7	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 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	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	64	41 255	43 853	-6,3 *	282	182	41 537	44 035	-6,0 *	8 216	11 693
Professionnel communic. 2	695	61 312	60 694	1,0 *	516	185	61 828	60 879	1,5 *	11 297	14 946
Professionnel communic. 3	65	70 675	94 373	-33,5	78	0	70 753	94 373	-33,4	11 901	27 963
Professionnel gest. fin. 1	92	39 562	40 225	-1,7 *	139	3	39 700	40 228	-1,3 *	7 733	7 827
Professionnel gest. fin. 2	962	57 704	61 703	-6,9	629	43	58 333	61 747	-5,9 *	10 888	13 092
Professionnel gest. fin. 3	162	67 182	91 055	-35,5	74	57	67 256	91 112	-35,5	11 463	15 269
Analyste proc. adm./inform. 1	209	42 782	43 314	-1,2 *	157	13	42 938	43 327	-0,9 *	8 303	8 525
Analyste proc. adm./inform. 2	3 571	62 369	68 490	-9,8	366	43	62 735	68 533	-9,2	11 234	13 783
Analyste proc. adm./inform. 3	772	70 984	86 147	-21,4	78	60	71 062	86 207	-21,3	11 940	17 492
Ingénieur 1	34	41 970	47 088	-12,2	46	71	42 016	47 159	-12,2	7 999	9 523
Ingénieur 2	445	69 097	74 429	-7,7	142	78	69 239	74 506	-7,6	11 806	15 049
Ingénieur 3	359	77 901	96 391	-23,7	86	258	77 986	96 649	-23,9	12 803	18 624
Professionnel sc. phys. 2	368	66 509	72 305	-8,7 *	665	163	67 174	72 468	-7,9 *	11 948	17 583
Professionnel sc. phys. 3	80	70 457	88 381	-25,4	78	329	70 534	88 710	-25,8	11 872	18 334
Avocat et notaire 2	607	88 441	95 337	-7,8 *	329	37	88 770	95 374	-7,4 *	14 345	16 155
Moyenne		64 777	71 778	-10,8	..	..	65 129	71 855	-10,3	..	..
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 620	42 719	41 979	1,7 *	453	78	43 172	42 057	2,6 *	9 378	8 259
Technicien en administration 3	233	48 856	49 361	-1,0 *	39	63	48 895	49 424	-1,1 *	9 777	9 155
Techn. documentation 1-2	739	43 295	39 769	8,1 *	472	69	43 767	39 838	9,0 *	9 680	8 813
Techn. laboratoire 1-2	2 212	50 239	54 413	-8,3 *	993	10	51 232	54 424	-6,2 *	11 126	11 838
Technicien en droit 1-2	465	41 049	50 905	-24,0	33	49	41 082	50 954	-24,0	8 529	9 474
Technicien génie 1-2	1 266	43 134	52 883	-22,6	310	64	43 444	52 946	-21,9	9 292	11 221
Technicien génie 3	195	48 986	70 817	-44,6	39	46	49 025	70 863	-44,5	9 796	14 971
Techn. informatique 1-2	2 653	42 949	48 754	-13,5	363	49	43 312	48 804	-12,7	9 338	10 297
Techn. informatique 3	426	50 750	62 015	-22,2	464	7	51 214	62 022	-21,1	10 846	13 124
Moyenne		44 214	47 368	-7,1	..	..	44 708	47 423	-6,1	..	..
Employés de bureau											
Magasinier 1	275	30 673	29 994	2,2 *	287	21	30 960	30 015	3,1 *	6 923	6 147
Magasinier 2	939	33 367	35 206	-5,5 *	411	194	33 778	35 399	-4,8 *	7 803	6 875
Personnel soutien adm. 1	3 132	31 584	29 003	8,2	483	45	32 067	29 048	9,4	7 494	6 192
Personnel soutien adm. 2	7 199	35 003	32 422	7,4	279	56	35 282	32 478	7,9	7 970	7 354
Personnel soutien adm. 3	2 215	39 064	39 674	-1,6 *	356	16	39 420	39 690	-0,7 *	8 990	8 982
Personnel secrétariat 1	3 617	33 221	34 265	-3,1 *	430	63	33 651	34 327	-2,0 *	7 801	7 255
Personnel secrétariat 2	7 607	36 709	41 654	-13,5	229	53	36 938	41 707	-12,9	8 289	8 954
Personnel secrétariat 3	91	39 882	50 497	-26,6	36	37	39 919	50 534	-26,6	8 251	10 351
Préposé aux renseign. 2	800	37 663	35 288	6,3 *	30	0	37 693	35 288	6,4 *	8 178	6 911
Préposé télécomm. 1-2	7	29 020	44 263	-52,5	23	14	29 043	44 277	-52,5	6 262	8 613
Téléphoniste-récept. 2	458	29 962	30 937	-3,3 *	404	57	30 366	30 994	-2,1 *	7 013	6 496
Acheteur 2	236	38 498	39 902	-3,6 *	576	93	39 074	39 995	-2,4 *	9 161	7 483
Moyenne		35 001	35 973	-2,8	..	..	35 316	36 026	-2,0 *	..	..

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Professionnels									
49 753	55 728	-12,0	1 535,7	1 571,5	-2,3 *	32,40	35,46	-9,5 *	Professionnel communic. 1
73 125	75 825	-3,7 *	1 536,9	1 662,8	-8,2	47,58	45,60	4,2 *	Professionnel communic. 2
82 654	122 336	-48,0	1 529,9	1 624,3	-6,2	54,03	75,32	-39,4	Professionnel communic. 3
47 433	48 055	-1,3 *	1 532,5	1 716,1	-12,0	30,95	28,00	9,5	Professionnel gest. fin. 1
69 221	74 838	-8,1	1 539,8	1 702,2	-10,5	44,95	43,96	2,2 *	Professionnel gest. fin. 2
78 719	106 381	-35,1	1 529,9	1 698,1	-11,0	51,45	62,65	-21,8	Professionnel gest. fin. 3
51 241	51 851	-1,2 *	1 532,6	1 640,7	-7,1	33,43	31,60	5,5	Analyste proc. adm./inform. 1
73 969	82 316	-11,3	1 534,3	1 658,0	-8,1	48,21	49,65	-3,0 *	Analyste proc. adm./inform. 2
83 003	103 699	-24,9	1 529,9	1 651,3	-7,9	54,25	62,80	-15,7	Analyste proc. adm./inform. 3
50 015	56 683	-13,3	1 529,9	1 783,0	-16,5	32,69	31,79	2,8 *	Ingénieur 1
81 045	89 555	-10,5	1 530,6	1 748,7	-14,2	52,95	51,21	3,3 *	Ingénieur 2
90 789	115 274	-27,0	1 529,9	1 708,6	-11,7	59,34	67,47	-13,7	Ingénieur 3
79 122	90 051	-13,8 *	1 539,4	1 761,5	-14,4	51,40	51,12	0,5 *	Professionnel sc. phys. 2
82 406	107 044	-29,9	1 529,9	1 742,7	-13,9	53,86	61,42	-14,0 *	Professionnel sc. phys. 3
103 116	111 529	-8,2	1 532,9	1 593,6	-4,0	67,27	69,99	-4,0 *	Avocat et notaire 2
76 604	86 582	-13,0	1 534,3	1 673,4	-9,1	49,93	51,81	-3,8 *	Moyenne
Techniciens									
52 550	50 316	4,2	1 538,8	1 715,2	-11,5	34,15	29,34	14,1	Technicien en administration 1-2
58 672	58 579	0,2 *	1 532,4	1 686,6	-10,1	38,29	34,73	9,3	Technicien en administration 3
53 447	48 650	9,0 *	1 551,5	1 565,6	-0,9 *	34,45	31,07	9,8 *	Techn. documentation 1-2
62 358	66 261	-6,3 *	1 539,7	1 766,1	-14,7	40,50	37,52	7,4 *	Techn. laboratoire 1-2
49 611	60 428	-21,8	1 532,4	1 544,2	-0,8 *	32,37	39,13	-20,9	Technicien en droit 1-2
52 736	64 167	-21,7	1 558,1	1 761,8	-13,1	33,85	36,42	-7,6 *	Technicien génie 1-2
58 821	85 834	-45,9	1 532,4	1 715,4	-11,9	38,38	50,04	-30,4	Technicien génie 3
52 651	59 101	-12,3	1 542,1	1 725,1	-11,9	34,14	34,26	-0,3 *	Techn. informatique 1-2
62 059	75 146	-21,1	1 552,1	1 708,1	-10,1	39,98	43,99	-10,0	Techn. informatique 3
54 375	57 402	-5,6	1 541,6	1 705,0	-10,6	35,27	33,70	4,5 *	Moyenne
Employés de bureau									
37 883	36 162	4,5 *	1 576,1	1 805,3	-14,5	24,04	20,03	16,7	Magasinier 1
41 581	42 275	-1,7 *	1 540,3	1 802,0	-17,0	27,00	23,46	13,1	Magasinier 2
39 561	35 240	10,9	1 535,8	1 723,8	-12,2	25,76	20,44	20,6	Personnel soutien adm. 1
43 251	39 832	7,9	1 531,2	1 700,6	-11,1	28,25	23,42	17,1	Personnel soutien adm. 2
48 410	48 672	-0,5 *	1 537,2	1 665,1	-8,3	31,49	29,23	7,2	Personnel soutien adm. 3
41 453	41 582	-0,3 *	1 539,3	1 700,3	-10,5	26,93	24,46	9,2	Personnel secrétariat 1
45 226	50 661	-12,0	1 532,5	1 675,7	-9,3	29,51	30,23	-2,4 *	Personnel secrétariat 2
48 170	60 885	-26,4	1 522,6	1 664,3	-9,3	31,64	36,58	-15,6	Personnel secrétariat 3
45 872	42 199	8,0 *	1 517,3	1 685,7	-11,1	30,23	25,03	17,2	Préposé aux renseign. 2
35 305	52 891	-49,8	1 513,8	1 841,3	-21,6	23,32	28,72	-23,2	Préposé télécomm. 1-2
37 379	37 490	-0,3 *	1 531,1	1 720,4	-12,4	24,41	21,79	10,7	Téléphoniste-récept. 2
48 235	47 478	1,6 *	1 538,1	1 763,8	-14,7	31,36	26,92	14,2	Acheteur 2
43 338	43 768	-1,0 *	1 534,7	1 699,2	-10,7	28,24	25,80	8,7	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 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²		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.
		\$	%		\$		\$	%		\$	
Employés de service											
Concierge	2 231	34 561	33 459	3,2 *	311	0	34 873	33 459	4,1 *	7 977	5 738
Cuisinier 1	18	36 355	20 496	43,6	327	147	36 682	20 643	43,7	8 400	3 390
Cuisinier 2	956	38 337	21 956	42,7	520	6	38 857	21 962	43,5	9 252	3 738
Cuisinier 3	20	39 894	37 355	6,4	246	26	40 140	37 381	6,9	8 897	6 830
Gardien 2	440	31 423	29 973	4,6 *	398	31	31 821	30 004	5,7 *	7 489	6 104
Journalier/préposé terr. 2	1 462	31 363	33 991	-8,4 *	306	85	31 669	34 076	-7,6 *	7 275	7 047
Préposé cuisine/café. 2	2 340	32 184	17 457	45,8	460	6	32 644	17 463	46,5	7 799	3 047
Préposé entretien lourd 2	2 765	30 673	22 206	27,6	444	1	31 117	22 208	28,6	7 440	4 287
Opér. Mach. laver la vaiss. 2	121	30 312	16 926	44,2	440	0	30 752	16 926	45,0	7 352	2 528
Ouvrier entret. Maint. 2	387	34 637	27 918	19,4	502	17	35 139	27 935	20,5	8 425	4 904
Préposé entretien léger 2	1 417	31 298	22 911	26,8	451	40	31 749	22 951	27,7	7 591	3 881
Moyenne		32 486	24 740	23,8	..	..	32 901	24 757	24,8	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	157	33 663	30 309	10,0 *	384	165	34 046	30 474	10,5 *	7 926	5 256
Conducteur véh. lourds 2	433	36 913	37 040	-0,3 *	153	13	37 066	37 053	0,0 *	8 004	7 943
Électricien entretien 2	348	42 313	48 030	-13,5	445	79	42 759	48 109	-12,5	9 859	10 957
Mécanicien véh. motor. 2	80	41 693	39 672	4,8 *	113	26	41 806	39 698	5,0	8 864	7 704
Mécanicien entret. Millwright 2	191	41 693	44 588	-6,9 *	598	134	42 291	44 722	-5,7 *	10 115	9 872
Menuisier entretien 2	342	40 270	37 605	6,6 *	525	0	40 795	37 605	7,8 *	9 665	6 814
Machiniste 2	50	41 693	45 065	-8,1 *	484	0	42 177	45 065	-6,8 *	9 852	11 725
Moyenne		40 214	40 796	-1,4 *	..	..	40 615	40 831	-0,5 *	..	..
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		40 598	41 148	-1,4 *	..	..	40 982	41 196	-0,5 *	..	..

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).
 3. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.
 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 5 %).

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ³ (F)			Rémunération globale ⁴ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
Employés de service									
42 850	39 198	8,5 *	1 720,1	1 777,1	-3,3	24,91	22,06	11,5 *	Concierge
45 083	24 034	46,7	1 720,1	1 854,3	-7,8	26,21	12,96	50,5	Cuisinier 1
48 108	25 700	46,6	1 682,8	1 770,7	-5,2	28,59	14,51	49,2	Cuisinier 2
49 037	44 211	9,8	1 699,4	1 865,5	-9,8	28,86	23,70	17,9	Cuisinier 3
39 310	36 108	8,1	1 688,8	1 812,1	-7,3	23,28	19,93	14,4	Gardien 2
38 944	41 123	-5,6 *	1 713,7	1 786,4	-4,2	22,72	23,02	-1,3 *	Journalier/préposé terr. 2
40 443	20 510	49,3	1 682,6	1 736,1	-3,2 *	24,04	11,81	50,9	Préposé cuisine/café. 2
38 558	26 495	31,3	1 682,5	1 712,2	-1,8 *	22,92	15,47	32,5	Préposé entretien lourd 2
38 104	19 454	48,9	1 682,5	1 859,2	-10,5	22,65	10,46	53,8	Opér. Mach. laver la vaiss. 2
43 564	32 839	24,6	1 682,5	1 784,1	-6,0	25,89	18,41	28,9	Ouvrier entret. Mainten. 2
39 340	26 833	31,8	1 683,1	1 799,9	-6,9	23,37	14,91	36,2	Préposé entretien léger 2
40 666	29 229	28,1	1 692,7	1 768,2	-4,5	24,02	16,52	31,2	Moyenne
Ouvriers									
41 972	35 731	14,9	1 688,6	1 828,9	-8,3	24,86	19,54	21,4	Conducteur véh. légers 2
45 070	44 996	0,2 *	1 674,9	2 126,8	-27,0	26,91	21,16	21,4	Conducteur véh. lourds 2
52 618	59 065	-12,3 *	1 702,4	1 809,6	-6,3	30,91	32,64	-5,6 *	Électricien entretien 2
50 671	47 402	6,5	1 674,2	1 840,0	-9,9	30,27	25,76	14,9	Mécanicien véh. motor. 2
52 406	54 594	-4,2 *	1 683,5	1 799,3	-6,9	31,13	30,34	2,5 *	Mécanicien entret. Millwright 2
50 460	44 420	12,0	1 691,2	1 817,0	-7,4	29,84	24,45	18,1	Menuisier entretien 2
52 029	56 789	-9,2 *	1 697,7	1 789,6	-5,4	30,65	31,73	-3,5 *	Machiniste 2
49 940	49 493	0,9 *	1 691,6	1 861,9	-10,1	29,52	26,72	9,5	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
49 824	49 746	0,2 *	1 574,0	1 718,5	-9,2	31,81	29,13	8,4	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 2007

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	76	76	9	10	19	31	48	35
Privé	71	71	16	24	19	26	36	21
« Autre public »	71	71	1	0	10	7	60	64
Autres salariés québécois syndiqués	75	75	8	6	14	14	53	55
Autres salariés québécois non syndiqués	67	67	14	31	30	22	23	14

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 2007

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	8	8	42	54	50	38
Privé	100	100	15	37	45	50	41	13
« Autre public »	100	100	3	0	11	11	86	89
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	7	5	13	14	80	81
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	28	55	42	39	30	5

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.

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 2007

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Écarts %	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64	116	-14,6	(-19,0 ; -10,3)	-19,6	(-24,1 ; -15,0)
Professionnel communic. 2	PC2	695	577	-2,0 *	(-8,1 ; 4,0)	-4,0 *	(-13,0 ; 5,0)
Professionnel communic. 3	PC3	65	178	-19,7	(-26,6 ; -12,9)	-23,6	(-34,4 ; -12,7)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	807	-5,1 *	(-14,7 ; 4,5)	5,1 *	(-6,3 ; 16,5)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	962	2 595	-8,1	(-13,7 ; -2,4)	-0,3 *	(-7,5 ; 6,9)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	162	775	-33,5	(-41,9 ; -25,1)	-22,5	(-26,2 ; -18,8)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	209	283	-2,4 *	(-8,6 ; 3,7)	3,4 *	(-3,3 ; 10,2)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 571	4 130	-9,0	(-15,0 ; -3,0)	-5,1 *	(-11,1 ; 1,0)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	772	1 352	-18,2	(-20,8 ; -15,6)	-18,8	(-24,5 ; -13,1)
Ingénieur 1	IN1	34	489	-18,5	(-25,9 ; -11,2)	-10,2 *	(-24,2 ; 3,7)
Ingénieur 2	IN2	445	3 592	-10,0	(-15,2 ; -4,8)	-3,4 *	(-11,8 ; 5,0)
Ingénieur 3	IN3	359	1 085	-21,6	(-25,4 ; -17,8)	-22,6	(-31,4 ; -13,7)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	21	53	-12,5 *	(-30,3 ; 5,4)	-12,3 *	(-46,6 ; 21,9)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	368	672	-10,9	(-21,0 ; -0,8)	-13,5 *	(-32,2 ; 5,2)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	80	35	-24,7	(-35,8 ; -13,7)	-14,4 *	(-32,0 ; 3,3)
Avocat et notaire 1	AN1	30	7	-15,8	(-29,5 ; -2,0)	-22,2	(-40,4 ; -3,9)
Avocat et notaire 2	AN2	607	157	-7,2 *	(-16,3 ; 1,9)	-5,4 *	(-11,0 ; 0,2)
Moyenne		...	...	-10,6	(-13,8 ; -7,4)	-7,7	(-12,4 ; -3,1)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 620	920	-4,5 *	(-9,4 ; 0,3)	0,7 *	(-8,2 ; 9,6)
Technicien en administration 3	TA3	233	55	-8,1 *	(-17,4 ; 1,1)	-8,4 *	(-26,8 ; 9,9)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	739	557	-0,7 *	(-3,5 ; 2,1)	-5,6	(-7,8 ; -3,4)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 212	531	-4,5 *	(-12,2 ; 3,2)	5,2 *	(-2,2 ; 12,5)
Techn. laboratoire 3	TL3	394	13	-27,2	(-51,4 ; -2,9)	-42,0	(-74,7 ; -9,3)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	465	40	-18,3	(-29,2 ; -7,4)	-18,7	(-24,7 ; -12,7)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 266	3 925	-32,0	(-39,4 ; -24,7)	-27,8	(-43,5 ; -12,0)
Technicien génie 3	TG3	195	684	-47,8	(-56,2 ; -39,5)	-56,2	(-81,4 ; -31,1)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 653	2 538	-14,9	(-18,7 ; -11,0)	-7,0	(-11,0 ; -2,9)
Techn. informatique 3	TI3	426	51	-15,5	(-25,8 ; -5,3)	-6,6 *	(-15,0 ; 1,9)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	444	19	8,5	(4,3 ; 12,8)	10,7	(5,1 ; 16,2)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	166	5	-24,5 *	(-59,3 ; 10,4)	-25,8 *	(-68,9 ; 17,4)
Moyenne		...	...	-10,3	(-14,2 ; -6,4)	-5,8 *	(-12,3 ; 0,8)
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	61	13	-24,4	(-30,3 ; -18,4)	-26,0	(-35,7 ; -16,4)
Magasinier 1	MG1	275	281	-27,0	(-43,8 ; -10,2)	-16,7 *	(-35,8 ; 2,4)
Magasinier 2	MG2	939	875	-25,1	(-35,9 ; -14,3)	-13,1 *	(-28,5 ; 2,2)
Magasinier 3	MG3	40	67	-23,4	(-29,4 ; -17,4)	-9,9	(-16,0 ; -3,8)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	130	7	-36,1	(-58,9 ; -13,4)	-39,8	(-69,4 ; -10,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 132	1 667	-1,8 *	(-6,3 ; 2,7)	4,6 *	(-2,7 ; 12,0)
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 199	493	-4,9 *	(-10,4 ; 0,6)	-1,2 *	(-8,8 ; 6,5)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 215	1 531	-17,5	(-20,1 ; -15,0)	-25,3	(-38,5 ; -12,1)
Personnel secrétariat 1	SE1	3 617	1 349	-9,6	(-14,1 ; -5,0)	-8,6	(-13,9 ; -3,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 607	2 130	-12,0	(-15,8 ; -8,1)	-6,8	(-11,3 ; -2,3)
Personnel secrétariat 3	SE3	91	388	-26,0	(-32,3 ; -19,6)	-16,8	(-22,9 ; -10,7)
Préposé aux renseign. 2	PR2	800	237	6,5	(1,0 ; 12,1)	12,7	(3,9 ; 21,6)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	7	257	-50,0	(-54,1 ; -45,9)	-32,3	(-44,9 ; -19,6)
Préposé télécomm. 3	PT3	282	6	-30,9	(-47,5 ; -14,3)	-20,2 *	(-43,4 ; 3,0)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	458	376	-4,4	(-7,4 ; -1,4)	4,4 *	(-0,3 ; 9,0)
Acheteur 2	AC2	236	55	-17,7	(-29,5 ; -5,9)	-1,2 *	(-13,4 ; 10,9)
Moyenne		...	...	-10,5	(-12,9 ; -8,1)	-6,9	(-10,8 ; -2,9)

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 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	737	14	21,7	(1,5 ; 41,9)	26,8	(2,4 ; 51,1)
Concierge	CO2	2 231	44	-11,9 *	(-25,8 ; 2,0)	-0,6 *	(-5,9 ; 4,8)
Cuisinier 1	CU1	18	181	31,7	(17,1 ; 46,3)	38,0	(23,5 ; 52,4)
Cuisinier 2	CU2	956	620	21,8	(9,8 ; 33,8)	28,8	(17,4 ; 40,1)
Cuisinier 3	CU3	20	105	3,1 *	(-3,3 ; 9,4)	10,8	(2,0 ; 19,7)
Gardien 2	GA2	440	852	-7,4 *	(-24,2 ; 9,3)	-1,8 *	(-23,8 ; 20,2)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 462	580	-33,4	(-40,9 ; -25,9)	-35,3	(-45,9 ; -24,8)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 340	1 818	39,5	(33,3 ; 45,6)	44,2	(38,5 ; 49,8)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 765	1 179	-6,2 *	(-18,1 ; 5,7)	-6,7 *	(-19,6 ; 6,2)
Opér. Mach. laver la vaiss. 2	OV2	121	46	38,1	(31,9 ; 44,2)	46,9	(39,4 ; 54,4)
Ouvrier entret. Maint. 2	OM2	387	91	6,5 *	(-6,4 ; 19,3)	12,5 *	(-2,1 ; 27,2)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 417	686	-3,8 *	(-13,7 ; 6,1)	2,1 *	(-9,3 ; 13,4)
Moyenne	...	...	...	3,7 *	(-1,8 ; 9,3)	8,6	(3,6 ; 13,7)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	157	1 385	-14,1	(-24,8 ; -3,4)	-12,7 *	(-26,8 ; 1,4)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	433	3 400	-16,6	(-23,7 ; -9,5)	-10,0 *	(-22,2 ; 2,2)
Electricien entretien 2	EL2	348	781	-36,2	(-43,7 ; -28,7)	-36,2	(-44,4 ; -28,1)
Electricien entretien 3	EL3	90	15	-24,3	(-33,9 ; -14,7)	-19,9	(-29,0 ; -10,8)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	63	67	1,7 *	(-12,5 ; 15,8)	9,5 *	(-6,6 ; 25,6)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	80	1 132	-18,9	(-26,4 ; -11,4)	-22,4	(-35,3 ; -9,6)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	191	1 670	-28,9	(-36,5 ; -21,4)	-25,2	(-37,3 ; -13,1)
Menuisier entretien 2	ME2	342	177	-14,7	(-23,7 ; -5,8)	-11,3	(-22,2 ; -0,4)
Ouvrier de voirie 2	VO2	178	87	-29,8	(-32,1 ; -27,4)	-36,9	(-40,0 ; -33,9)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	826	311	-55,5	(-72,6 ; -38,3)	-51,8	(-60,2 ; -43,4)
Peintre entretien 2	PE2	147	104	-28,2	(-41,0 ; -15,3)	-35,2	(-49,4 ; -20,9)
Machiniste 2	MA2	50	91	-28,4	(-39,0 ; -17,8)	-25,4	(-40,1 ; -10,8)
Moyenne	...	...	...	-28,8	(-32,9 ; -24,7)	-27,8	(-32,9 ; -22,7)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne	...	...	...	-9,4	(-11,7 ; -7,1)	-5,7	(-9,7 ; -1,6)

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 2	PC2	695	112	-0,8 *	(-13,5 ; 11,8)	4,0 *	(-13,3 ; 21,2)
Professionnel communic. 3	PC3	65	13	-36,7	(-49,9 ; -23,6)	-45,2	(-71,0 ; -19,4)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	515	-0,8 *	(-6,7 ; 5,2)	10,8	(4,5 ; 17,0)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	962	2 042	-6,6	(-12,7 ; -0,5)	2,6 *	(-4,6 ; 9,8)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	162	406	-37,1	(-45,3 ; -28,9)	-21,7	(-26,2 ; -17,2)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	209	233	-1,2 *	(-6,4 ; 4,0)	5,6	(0,8 ; 10,5)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 571	2 156	-9,6	(-18,2 ; -0,9)	-2,5 *	(-10,1 ; 5,1)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	772	333	-21,8	(-27,6 ; -16,0)	-13,8	(-18,6 ; -9,1)
Ingénieur 1	IN1	34	423	-16,4	(-25,1 ; -7,7)	-1,9 *	(-11,6 ; 7,7)
Ingénieur 2	IN2	445	2 554	-8,7	(-15,0 ; -2,4)	2,2 *	(-3,9 ; 8,4)
Ingénieur 3	IN3	359	555	-26,6	(-32,0 ; -21,2)	-14,0	(-19,3 ; -8,7)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	368	82	-8,5 *	(-36,4 ; 19,4)	0,9 *	(-33,8 ; 35,6)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	80	27	-25,4	(-37,5 ; -13,4)	-14,0 *	(-33,2 ; 5,1)
Avocat et notaire 2	AN2	607	91	-10,2	(-19,0 ; -1,4)	-3,0 *	(-11,3 ; 5,3)
Moyenne		...	...	-11,2	(-16,3 ; -6,2)	-3,2 *	(-8,6 ; 2,2)
Techniciens							
Techn. en administration 1-2	TA1-2	6 620	578	2,1 *	(-1,6 ; 5,8)	13,7	(9,5 ; 17,9)
Techn. en administration 3	TA3	233	31	3,3 *	(-2,8 ; 9,5)	13,7	(7,2 ; 20,1)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	739	22	11,9	(4,3 ; 19,5)	15,8	(7,3 ; 24,3)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 212	309	-7,1 *	(-16,4 ; 2,3)	6,3 *	(-2,7 ; 15,4)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	465	23	-25,9	(-30,9 ; -20,8)	-21,9	(-27,8 ; -16,0)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 266	2 040	-28,7	(-37,7 ; -19,8)	-13,8	(-24,4 ; -3,2)
Technicien génie 3	TG3	195	285	-43,3	(-51,8 ; -34,8)	-29,0	(-40,2 ; -17,8)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 653	1 482	-13,1	(-18,5 ; -7,6)	-1,9 *	(-6,9 ; 3,2)
Techn. informatique 3	TI3	426	46	-16,4	(-27,9 ; -4,9)	-6,3 *	(-15,7 ; 3,0)
Moyenne		...	...	-8,5	(-11,3 ; -5,7)	2,1 *	(-0,9 ; 5,1)
Employés de Bureau							
Magasinier 1	MG1	275	148	-22,8 *	(-46,3 ; 0,6)	-8,8 *	(-33,8 ; 16,2)
Magasinier 2	MG2	939	507	-23,3	(-39,3 ; -7,4)	-2,7 *	(-15,3 ; 9,9)
Magasinier 3	MG3	40	36	-25,8	(-34,4 ; -17,2)	-10,1	(-19,2 ; -1,0)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 132	990	4,6	(1,1 ; 8,0)	16,8	(12,8 ; 20,7)
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 199	4 358	2,2 *	(-4,7 ; 9,0)	11,2	(5,0 ; 17,4)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 215	70	-4,5 *	(-12,6 ; 3,6)	4,8 *	(-0,6 ; 10,2)
Personnel secrétariat 1	SE1	3 617	194	-12,7 *	(-27,7 ; 2,4)	0,0 *	(-17,8 ; 17,7)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 607	1 070	-13,7	(-19,6 ; -7,7)	-2,2 *	(-8,8 ; 4,4)
Personnel secrétariat 3	SE3	91	296	-28,8	(-36,2 ; -21,4)	-15,2	(-22,5 ; -7,9)
Préposé aux renseign. 2	PR2	800	192	8,7	(1,2 ; 16,1)	19,6	(12,1 ; 27,1)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	7	181	-49,3	(-55,9 ; -42,7)	-21,9	(-27,0 ; -16,9)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	458	268	-4,6	(-8,4 ; -0,9)	8,5	(3,5 ; 13,6)
Acheteur 2	AC2	236	52	-17,7	(-30,0 ; -5,4)	-0,6 *	(-13,5 ; 12,3)
Moyenne		...	...	-7,5	(-11,4 ; -3,7)	3,4 *	(-0,8 ; 7,6)

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 2007

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires			Rémunération globale	
		Adm.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance		Écarts	Intervalles de confiance
		québ. ²						
				%			%	
Employés de service								
Préposé buanderie 2	BU2	737	14	21,7	(1,5 ; 41,9)	26,8	(2,4 ; 51,1)	
Concierge	CO2	2 231	44	-11,9 *	(-25,8 ; 2,0)	-0,6 *	(-5,9 ; 4,8)	
Cuisinier 1	CU1	18	143	34,3	(21,2 ; 47,4)	40,8	(28,1 ; 53,5)	
Cuisinier 2	CU2	956	530	24,3	(12,3 ; 36,3)	31,5	(20,2 ; 42,7)	
Cuisinier 3	CU3	20	77	7,0	(1,0 ; 12,9)	16,6	(9,4 ; 23,8)	
Gardien 2	GA2	440	729	4,1 *	(-8,8 ; 17,0)	15,3	(2,7 ; 27,9)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 462	189	-35,9	(-48,7 ; -23,1)	-30,0	(-41,4 ; -18,6)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 340	1 723	41,4	(36,3 ; 46,4)	46,6	(42,5 ; 50,6)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 765	468	-1,6 *	(-18,9 ; 15,7)	2,0 *	(-15,2 ; 19,3)	
Opér. Mach. laver la vaiss. 2	OV2	121	46	38,1	(31,9 ; 44,2)	46,9	(39,4 ; 54,4)	
Ouvrier entret. Maint. 2	OM2	387	66	12,1 *	(-1,4 ; 25,5)	20,1	(6,0 ; 34,2)	
Préposé entretien léger 2	PER2	1 417	510	-2,8 *	(-14,3 ; 8,8)	4,9 *	(-7,9 ; 17,7)	
Moyenne		...	...	5,6 *	(-0,8 ; 12,0)	12,7	(7,1 ; 18,4)	
Ouvriers								
Conducteur véh. légers 2	CR2	157	979	-9,2 *	(-24,3 ; 5,9)	-2,9 *	(-22,0 ; 16,1)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	433	1 577	-15,8	(-25,4 ; -6,2)	-2,3 *	(-14,7 ; 10,0)	
Électricien entretien 2	EL2	348	628	-42,7	(-50,0 ; -35,4)	-39,1	(-48,7 ; -29,6)	
Électricien entretien 3	EL3	90	13	-27,1	(-36,5 ; -17,8)	-18,5	(-29,5 ; -7,5)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	63	34	8,9	(3,1 ; 14,7)	18,7	(13,4 ; 24,0)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	80	504	-16,5	(-28,8 ; -4,3)	-11,0 *	(-26,3 ; 4,3)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	191	1 531	-27,4	(-35,6 ; -19,1)	-19,2	(-28,4 ; -10,1)	
Menuisier entretien 2	ME2	342	54	-6,3 *	(-22,9 ; 10,4)	3,2 *	(-14,8 ; 21,2)	
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	826	257	-63,0	(-73,1 ; -53,0)	-46,8	(-55,1 ; -38,5)	
Peintre entretien 2	PE2	147	20	-64,1	(-87,7 ; -40,5)	-71,5	(-94,0 ; -48,9)	
Machiniste 2	MA2	50	43	-29,5	(-45,7 ; -13,2)	-27,0	(-47,6 ; -6,4)	
Moyenne		...	...	-32,5	(-37,4 ; -27,5)	-23,8	(-29,4 ; -18,1)	
Ensemble des emplois repères								
Moyenne		...	...	-7,8	(-10,7 ; -5,0)	1,8 *	(-1,3 ; 4,9)	

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 2007

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Écarts %	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64	115	-15,7	(-20,1 ; -11,3)	-21,4	(-24,4 ; -18,5)
Professionnel communic. 2	PC2	695	465	-2,8 *	(-8,7 ; 3,1)	-9,5	(-18,8 ; -0,2)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	292	-35,3	(-37,4 ; -33,3)	-37,0	(-40,7 ; -33,2)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	962	553	-18,4	(-23,3 ; -13,5)	-23,3	(-29,2 ; -17,4)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	162	369	-20,6	(-22,3 ; -18,9)	-25,5	(-30,5 ; -20,4)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	209	50	-16,3	(-21,0 ; -11,5)	-23,8	(-31,3 ; -16,3)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 571	1 974	-7,6	(-10,4 ; -4,8)	-11,5	(-17,3 ; -5,8)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	772	1 019	-15,3	(-16,6 ; -13,9)	-22,9	(-29,8 ; -16,1)
Ingénieur 1	IN1	34	66	-24,6	(-28,4 ; -20,8)	-37,3	(-49,1 ; -25,6)
Ingénieur 2	IN2	445	1 038	-14,8	(-19,4 ; -10,1)	-27,1	(-38,6 ; -15,6)
Ingénieur 3	IN3	359	530	-16,9	(-19,3 ; -14,5)	-31,7	(-39,8 ; -23,6)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	368	590	-12,0	(-17,2 ; -6,8)	-21,4	(-35,3 ; -7,5)
Avocat et notaire 2	AN2	607	66	-0,5 *	(-7,6 ; 6,7)	-11,2 *	(-23,3 ; 0,8)
Moyenne		...	...	-10,4	(-12,6 ; -8,1)	-17,0	(-23,0 ; -11,0)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 620	342	-16,0	(-23,6 ; -8,3)	-24,6	(-40,3 ; -8,8)
Technicien en administration 3	TA3	233	24	-23,0	(-27,5 ; -18,4)	-41,3	(-48,4 ; -34,2)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	739	535	-1,9 *	(-5,1 ; 1,3)	-7,7	(-9,8 ; -5,7)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 212	222	4,7	(1,7 ; 7,8)	0,4 *	(-3,1 ; 3,9)
Techn. laboratoire 3	TL3	394	12	-27,2	(-51,8 ; -2,6)	-42,0	(-75,2 ; -8,9)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	465	17	-1,9 *	(-5,9 ; 2,0)	-11,5	(-15,2 ; -7,7)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 266	1 885	-36,8	(-44,8 ; -28,8)	-50,7	(-67,6 ; -33,8)
Technicien génie 3	TG3	195	399	-49,9	(-58,8 ; -40,9)	-70,2	(-88,9 ; -51,5)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 653	1 056	-18,4	(-22,7 ; -14,0)	-18,0	(-24,1 ; -11,9)
Techn. informatique 3	TI3	426	5	-9,2 *	(-27,1 ; 8,7)	-8,2 *	(-21,9 ; 5,4)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	444	6	-1,0 *	(-9,5 ; 7,5)	-1,8 *	(-13,0 ; 9,3)
Moyenne		...	...	-13,5	(-18,6 ; -8,4)	-20,1	(-29,7 ; -10,5)
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	61	12	-22,5	(-28,1 ; -17,0)	-23,5	(-32,9 ; -14,2)
Magasinier 1	MG1	275	133	-37,3	(-42,4 ; -32,2)	-38,3	(-46,7 ; -29,8)
Magasinier 2	MG2	939	368	-28,6	(-30,2 ; -27,1)	-37,5	(-56,4 ; -18,5)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 132	677	-12,3	(-16,9 ; -7,7)	-18,4	(-26,1 ; -10,6)
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 199	6 135	-14,8	(-18,4 ; -11,3)	-20,4	(-29,1 ; -11,6)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 215	1 461	-19,3	(-21,2 ; -17,3)	-29,6	(-41,5 ; -17,7)
Personnel secrétariat 1	SE1	3 617	1 155	-8,5	(-11,3 ; -5,7)	-11,9	(-14,2 ; -9,7)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 607	1 060	-9,4	(-11,9 ; -6,9)	-14,5	(-18,1 ; -10,9)
Personnel secrétariat 3	SE3	91	92	-17,7	(-23,5 ; -11,8)	-22,2	(-31,9 ; -12,5)
Préposé aux renseign. 2	PR2	800	45	2,5 *	(-0,6 ; 5,5)	-2,6 *	(-8,9 ; 3,7)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	7	76	-51,1	(-54,4 ; -47,8)	-50,3	(-54,8 ; -45,9)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	458	108	-3,9 *	(-7,9 ; 0,2)	-7,9	(-12,1 ; -3,7)
Moyenne		...	...	-13,8	(-15,6 ; -11,9)	-19,3	(-24,0 ; -14,6)

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 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Employés de service							
Gardien 2	GA2	440	123	-36,4	(-58,1 ; -14,7)	-49,4	(-83,9 ; -15,0)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 462	391	-31,2	(-40,1 ; -22,3)	-40,1	(-56,1 ; -24,1)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 765	711	-14,5	(-20,2 ; -8,7)	-23,7	(-28,5 ; -18,9)
Ouvrier entret. Maint. 2	OM2	387	25	-17,6	(-26,4 ; -8,7)	-21,3	(-26,6 ; -15,9)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 417	176	-10,0 *	(-20,9 ; 0,8)	-16,4	(-29,8 ; -3,0)
Moyenne		...	...	-17,0	(-21,7 ; -12,2)	-24,6	(-33,3 ; -15,9)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	157	406	-27,0	(-29,6 ; -24,3)	-40,4	(-44,4 ; -36,3)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	433	1 823	-18,6	(-23,6 ; -13,6)	-33,6	(-39,9 ; -27,2)
Electricien entretien 2	EL2	348	153	-17,4	(-21,9 ; -12,8)	-27,1	(-37,2 ; -17,0)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	63	33	-22,9	(-41,7 ; -4,1)	-24,4	(-39,5 ; -9,3)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	80	628	-21,7	(-28,7 ; -14,8)	-37,9	(-51,8 ; -23,9)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	191	139	-37,2	(-46,7 ; -27,7)	-60,8	(-75,7 ; -45,9)
Menuisier entretien 2	ME2	342	123	-18,7	(-26,2 ; -11,2)	-18,2	(-26,0 ; -10,4)
Ouvrier de voirie 2	VO2	178	87	-29,8	(-32,1 ; -27,4)	-36,9	(-40,0 ; -33,9)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	826	54	-36,4	(-46,8 ; -25,9)	-65,9	(-78,7 ; -53,1)
Peintre entretien 2	PE2	147	84	-18,0	(-21,2 ; -14,7)	-24,5	(-31,3 ; -17,7)
Moyenne		...	...	-25,4	(-28,6 ; -22,2)	-39,3	(-45,3 ; -33,3)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-14,0	(-16,7 ; -11,4)	-20,7	(-27,1 ; -14,4)

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 2007
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	64	109	-17,9	(-21,4 ; -14,4)	-23,5	(-27,7 ; -19,3)
Professionnel communic. 2	PC2	695	451	-4,8 *	(-11,5 ; 1,8)	-12,1	(-21,7 ; -2,4)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	962	519	-17,0	(-22,9 ; -11,2)	-21,6	(-28,7 ; -14,5)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	162	349	-23,0	(-26,3 ; -19,6)	-26,3	(-31,3 ; -21,4)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	209	36	-14,2 *	(-39,6 ; 11,3)	-17,4 *	(-51,3 ; 16,5)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 571	1 995	-7,0	(-9,7 ; -4,3)	-10,2	(-15,6 ; -4,9)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	772	999	-14,9	(-16,5 ; -13,4)	-22,0	(-28,3 ; -15,7)
Ingénieur 1	IN1	34	103	-36,7	(-52,6 ; -20,8)	-52,4	(-57,9 ; -46,8)
Ingénieur 2	IN2	445	1 091	-18,6	(-22,8 ; -14,4)	-32,0	(-43,3 ; -20,6)
Ingénieur 3	IN3	359	479	-18,6	(-20,6 ; -16,7)	-36,2	(-44,0 ; -28,3)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	368	584	-12,0	(-17,3 ; -6,7)	-21,6	(-35,6 ; -7,6)
Moyenne		...	...	-10,8	(-12,6 ; -8,9)	-17,1	(-22,0 ; -12,2)
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 620	378	-14,6	(-22,3 ; -6,8)	-23,9	(-38,3 ; -9,5)
Technicien en administration 3	TA3	233	22	-17,9	(-27,8 ; -8,0)	-36,1	(-50,3 ; -22,0)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	739	531	-1,7 *	(-4,9 ; 1,5)	-7,4	(-9,5 ; -5,3)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 212	433	-3,1 *	(-9,7 ; 3,4)	4,4 *	(-2,9 ; 11,7)
Techn. laboratoire 3	TL3	394	13	-27,2	(-51,4 ; -2,9)	-42,0	(-74,7 ; -9,3)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	465	15	-1,3 *	(-5,3 ; 2,7)	-11,8	(-15,7 ; -8,0)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 266	2 584	-38,4	(-44,4 ; -32,4)	-42,6	(-60,1 ; -25,0)
Technicien génie 3	TG3	195	416	-49,2	(-58,7 ; -39,6)	-68,4	(-88,9 ; -48,0)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 653	1 395	-16,6	(-21,5 ; -11,6)	-16,2	(-22,6 ; -9,9)
Techn. informatique 3	TI3	426	11	5,3	(0,7 ; 9,9)	5,4 *	(-2,9 ; 13,7)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	444	19	8,5	(4,3 ; 12,8)	10,7	(5,1 ; 16,2)
Moyenne		...	...	-15,1	(-19,3 ; -10,9)	-18,5	(-26,3 ; -10,7)
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	61	10	-25,5	(-33,0 ; -18,0)	-31,6	(-40,0 ; -23,2)
Magasinier 1	MG1	275	230	-42,6	(-61,5 ; -23,7)	-35,7	(-56,7 ; -14,8)
Magasinier 2	MG2	939	752	-32,3	(-45,9 ; -18,7)	-23,5	(-40,8 ; -6,1)
Magasinier 3	MG3	40	66	-23,1	(-29,5 ; -16,8)	-9,9	(-16,2 ; -3,6)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 132	875	-14,0	(-18,5 ; -9,6)	-17,3	(-25,3 ; -9,4)
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 199	7 029	-17,2	(-20,6 ; -13,7)	-21,2	(-28,2 ; -14,2)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 215	1 469	-19,2	(-21,1 ; -17,3)	-28,9	(-41,1 ; -16,7)
Personnel secrétariat 1	SE1	3 617	1 165	-12,0	(-18,0 ; -5,9)	-16,0	(-21,9 ; -10,2)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 607	1 038	-9,3	(-12,2 ; -6,5)	-15,4	(-18,8 ; -11,9)
Personnel secrétariat 3	SE3	91	33	-21,7 *	(-43,6 ; 0,2)	-25,6 *	(-54,9 ; 3,6)
Préposé aux renseign. 2	PR2	800	101	6,8	(0,2 ; 13,4)	7,3 *	(-4,8 ; 19,5)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	7	108	-47,5	(-53,2 ; -41,8)	-42,7	(-55,7 ; -29,7)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	458	148	-6,6	(-12,5 ; -0,7)	-9,2	(-14,4 ; -4,0)
Acheteur 2	AC2	236	42	-29,8	(-31,5 ; -28,1)	-14,5	(-15,1 ; -13,9)
Moyenne		...	...	-15,1	(-17,3 ; -13,0)	-18,9	(-22,9 ; -14,8)

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 2007
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Écarts %	Intervalles de confiance
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	737	10	15,3 *	(-3,7 ; 34,3)	17,3 *	(-1,5 ; 36,1)
Concierge	CO2	2 231	40	-14,5	(-27,7 ; -1,2)	-2,5 *	(-5,0 ; 0,1)
Cuisinier 1	CU1	18	155	28,5	(9,7 ; 47,2)	34,5	(15,7 ; 53,3)
Cuisinier 2	CU2	956	279	-0,7 *	(-12,0 ; 10,7)	7,0 *	(-2,9 ; 16,9)
Cuisinier 3	CU3	20	43	-3,7 *	(-13,3 ; 5,8)	-4,8 *	(-17,5 ; 7,8)
Gardien 2	GA2	440	741	-10,9 *	(-33,4 ; 11,6)	-6,7 *	(-36,9 ; 23,5)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 462	567	-34,0	(-41,7 ; -26,3)	-36,2	(-47,2 ; -25,2)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 340	440	22,0	(10,1 ; 33,8)	25,9	(11,9 ; 39,8)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 765	952	-16,3	(-23,2 ; -9,5)	-18,9	(-25,4 ; -12,3)
Opér. Mach. laver la vaiss. 2	OV2	121	12	26,0	(13,1 ; 38,9)	32,4	(17,7 ; 47,2)
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	387	63	-0,7 *	(-12,0 ; 10,6)	3,4 *	(-7,8 ; 14,7)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 417	619	-8,7 *	(-17,4 ; 0,0)	-3,6 *	(-13,3 ; 6,2)
Moyenne		...	...	-5,3 *	(-10,9 ; 0,2)	-1,4 *	(-6,3 ; 3,5)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	157	1 305	-18,4	(-27,8 ; -9,0)	-19,2	(-32,2 ; -6,2)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	433	3 115	-21,6	(-28,6 ; -14,5)	-21,8	(-29,7 ; -13,9)
Electricien entretien 2	EL2	348	774	-37,1	(-44,6 ; -29,6)	-37,5	(-45,6 ; -29,3)
Electricien entretien 3	EL3	90	14	-21,5	(-31,7 ; -11,3)	-20,4	(-30,5 ; -10,3)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	63	45	-10,6 *	(-31,4 ; 10,1)	-7,0 *	(-29,1 ; 15,1)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	80	926	-25,1	(-32,7 ; -17,4)	-33,1	(-45,1 ; -21,0)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	191	1 434	-32,7	(-40,2 ; -25,2)	-30,1	(-42,6 ; -17,5)
Menuisier entretien 2	ME2	342	142	-19,8	(-26,9 ; -12,7)	-18,5	(-26,0 ; -10,9)
Ouvrier de voirie 2	VO2	178	87	-29,8	(-32,1 ; -27,4)	-36,9	(-40,0 ; -33,9)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	826	309	-55,8	(-72,8 ; -38,8)	-52,2	(-60,5 ; -43,9)
Peintre entretien 2	PE2	147	104	-28,2	(-41,0 ; -15,3)	-35,2	(-49,4 ; -20,9)
Machiniste 2	MA2	50	79	-32,4	(-42,8 ; -22,0)	-29,9	(-46,5 ; -13,2)
Moyenne		...	...	-31,7	(-35,7 ; -27,7)	-32,3	(-37,5 ; -27,0)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-13,8	(-15,9 ; -11,6)	-16,7	(-21,4 ; -12,1)

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

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 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif		Salaires			Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance		Écarts	Intervalles de confiance
				%			%	
Professionnels								
Professionnel communic. 1	PC1	64	7	-6,3 *	(-18,4 ; 5,8)		-9,5 *	(-21,3 ; 2,4)
Professionnel communic. 2	PC2	695	126	1,0 *	(-9,5 ; 11,6)		4,2 *	(-10,0 ; 18,4)
Professionnel communic. 3	PC3	65	12	-33,5	(-48,6 ; -18,4)		-39,4	(-68,0 ; -10,8)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	92	502	-1,7 *	(-8,7 ; 5,3)		9,5	(1,7 ; 17,3)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	962	2 076	-6,9	(-13,0 ; -0,9)		2,2 *	(-5,0 ; 9,4)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	162	426	-35,5	(-44,2 ; -26,9)		-21,8	(-25,9 ; -17,6)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	209	247	-1,2 *	(-5,8 ; 3,3)		5,5	(1,8 ; 9,1)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 571	2 135	-9,8	(-18,5 ; -1,1)		-3,0 *	(-10,7 ; 4,8)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	772	353	-21,4	(-26,4 ; -16,3)		-15,7	(-21,1 ; -10,4)
Ingénieur 1	IN1	34	386	-12,2	(-16,4 ; -8,0)		2,8 *	(-1,9 ; 7,4)
Ingénieur 2	IN2	445	2 501	-7,7	(-14,0 ; -1,4)		3,3 *	(-2,7 ; 9,2)
Ingénieur 3	IN3	359	606	-23,7	(-29,3 ; -18,2)		-13,7	(-18,5 ; -8,8)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	368	88	-8,7 *	(-35,8 ; 18,3)		0,5 *	(-33,2 ; 34,3)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	80	27	-25,4	(-37,5 ; -13,4)		-14,0 *	(-33,2 ; 5,1)
Avocat et notaire 2	AN2	607	107	-7,8 *	(-17,9 ; 2,3)		-4,0 *	(-11,3 ; 3,2)
Moyenne		...	...	-10,8	(-15,8 ; -5,9)		-3,8 *	(-9,0 ; 1,5)
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 620	542	1,7 *	(-2,0 ; 5,5)		14,1	(10,0 ; 18,2)
Technicien en administration 3	TA3	233	33	-1,0 *	(-7,8 ; 5,8)		9,3	(1,4 ; 17,1)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	739	26	8,1 *	(-1,6 ; 17,9)		9,8 *	(-3,6 ; 23,2)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 212	98	-8,3 *	(-24,5 ; 7,9)		7,4 *	(-7,7 ; 22,5)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	465	25	-24,0	(-30,2 ; -17,8)		-20,9	(-26,7 ; -15,1)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 266	1 341	-22,6	(-34,2 ; -11,0)		-7,6 *	(-21,5 ; 6,3)
Technicien génie 3	TG3	195	268	-44,6	(-53,5 ; -35,7)		-30,4	(-42,2 ; -18,5)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 653	1 143	-13,5	(-19,5 ; -7,6)		-0,3 *	(-5,8 ; 5,1)
Techn. informatique 3	TI3	426	40	-22,2	(-33,2 ; -11,2)		-10,0	(-19,8 ; -0,3)
Moyenne		...	...	-7,1	(-11,5 ; -2,8)		4,5 *	(-0,3 ; 9,2)
Employés de Bureau								
Magasinier 1	MG1	275	51	2,2 *	(-5,2 ; 9,6)		16,7	(9,1 ; 24,2)
Magasinier 2	MG2	939	123	-5,5 *	(-12,5 ; 1,5)		13,1	(6,0 ; 20,2)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 132	792	8,2	(6,1 ; 10,2)		20,6	(18,1 ; 23,1)
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 199	3 464	7,4	(1,8 ; 13,0)		17,1	(12,8 ; 21,4)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 215	62	-1,6 *	(-10,2 ; 7,1)		7,2	(1,1 ; 13,3)
Personnel secrétariat 1	SE1	3 617	184	-3,1 *	(-9,4 ; 3,1)		9,2	(0,8 ; 17,6)
Personnel secrétariat 2	SE2	7 607	1 092	-13,5	(-19,0 ; -7,9)		-2,4 *	(-8,6 ; 3,7)
Personnel secrétariat 3	SE3	91	355	-26,6	(-32,9 ; -20,3)		-15,6	(-21,4 ; -9,9)
Préposé aux renseignements 2	PR2	800	136	6,3 *	(-2,4 ; 15,0)		17,2	(7,9 ; 26,5)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	7	149	-52,5	(-59,2 ; -45,8)		-23,2	(-28,7 ; -17,7)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	458	228	-3,3 *	(-6,8 ; 0,3)		10,7	(6,1 ; 15,4)
Acheteur 2	AC2	236	13	-3,6 *	(-13,6 ; 6,4)		14,2	(4,3 ; 24,1)
Moyenne		...	...	-2,8	(-5,5 ; -0,1)		8,7	(5,9 ; 11,4)

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 2007

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif		Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Employés de service							
Concierge	CO2	2 231	4	3,2 *	(-24,6 ; 31,0)	11,5 *	(-12,6 ; 35,5)
Cuisinier 1	CU1	18	26	43,6	(41,9 ; 45,4)	50,5	(47,7 ; 53,4)
Cuisinier 2	CU2	956	341	42,7	(40,0 ; 45,4)	49,2	(46,1 ; 52,4)
Cuisinier 3	CU3	20	62	6,4	(0,2 ; 12,5)	17,9	(10,9 ; 24,8)
Gardien 2	GA2	440	111	4,6 *	(-4,3 ; 13,5)	14,4	(6,9 ; 21,8)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 462	13	-8,4 *	(-19,9 ; 3,1)	-1,3 *	(-14,2 ; 11,6)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 340	1 378	45,8	(42,8 ; 48,7)	50,9	(49,0 ; 52,7)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 765	227	27,6	(16,3 ; 38,9)	32,5	(21,8 ; 43,1)
Opér. Mach. laver la vaiss. 2	OV2	121	34	44,2	(42,6 ; 45,7)	53,8	(51,9 ; 55,7)
Ouvrier entret. Maint. 2	OM2	387	28	19,4	(3,4 ; 35,4)	28,9	(11,7 ; 46,1)
Préposé entretien léger 2	PER2	1 417	67	26,8	(17,6 ; 36,0)	36,2	(26,5 ; 45,9)
Moyenne		...	...	23,8	(18,0 ; 29,7)	31,2	(26,1 ; 36,4)
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	157	80	10,0 *	(-3,9 ; 23,8)	21,4	(8,6 ; 34,2)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	433	285	-0,3 *	(-10,1 ; 9,4)	21,4	(18,6 ; 24,2)
Electricien entretien 2	EL2	348	7	-13,5	(-24,3 ; -2,7)	-5,6 *	(-16,4 ; 5,2)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	80	206	4,8 *	(-0,1 ; 9,8)	14,9	(10,5 ; 19,3)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	191	236	-6,9 *	(-21,9 ; 8,1)	2,5 *	(-14,8 ; 19,9)
Menuisier entretien 2	ME2	342	35	6,6 *	(-3,3 ; 16,6)	18,1	(8,1 ; 28,1)
Machiniste 2	MA2	50	12	-8,1 *	(-36,1 ; 19,9)	-3,5 *	(-35,3 ; 28,2)
Moyenne		...	...	-1,4 *	(-7,9 ; 5,0)	9,5	(2,1 ; 16,9)
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		...	...	-1,4 *	(-4,0 ; 1,3)	8,4	(5,6 ; 11,3)

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 présenté est celui de l'emploi. Dans le cas des emplois choisis à l'étape probabiliste de la sélection, leur poids dans la moyenne de la catégorie est supérieur à leur propre effectif (voir la section *La méthodologie* pour plus de détails).

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 5 %).

Annexe F

Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1995 à 2007

Indicateurs	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	1,7	1,0	3,2	3,2	6,2	4,3	1,5	2,4
Consommation	1,7	3,1	4,2	2,3	3,5	3,3	2,1	3,3
Investissements	- 7,5	6,0	6,7	5,7	8,9	3,4	1,3	6,8
administrations publiques	- 2,9	- 1,3	- 1,8	5,5	3,2	- 0,4	18,1	6,6
entreprises	- 8,4	7,5	8,3	5,8	9,9	4,1	- 1,3	6,8
Dépenses publiques courantes en biens et services	- 1,8	- 0,4	- 3,4	1,4	2,6	2,9	3,7	2,1
Exportations	4,7	2,2	8,4	6,4	11,5	10,8	- 2,0	0,3
Importations	2,7	5,3	8,8	5,0	9,1	9,6	- 4,1	2,0
Indicateurs monétaires								
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	1,7	1,6	1,5	1,4	1,5	2,5	2,3	2,0
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	7,0	4,3	3,2	4,7	4,7	5,5	3,9	2,6
Taux de change (huard en cents américains)	72,9	73,3	72,2	67,4	67,3	67,3	64,6	63,7
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
nominal	2,6	1,9	1,8	2,9	4,5	6,2	4,6	4,4
réel ⁵	2,1	0,2	0,2	1,5	2,8	4,1	3,0	2,5
Taux d'épargne (%)	10,3	8,0	4,9	4,2	3,4	3,8	4,7	4,0
Livraisons manufacturières ^{2,6,7}	10,8	3,6	5,5	3,4	11,4	..	- 3,6	1,3
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	15,5	0,4	8,1	5,9	32,4	3,0	- 5,2	2,9
Ventes au détail ^{2,6}	- 0,8	5,7	7,2	2,9	7,2	5,1	4,2	6,1
Mises en chantier (en milliers)	21,9	23,2	25,9	23,1	25,7	24,7	27,7	42,5

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. En termes réels (\$ enchaînés 2002).

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 (2002 = 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'hypothèque et de logement (SCHL).

2003	2004	2005	2006	2007 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}								
1,4	2,5	2,3	1,9	1,8	0,3	1,2	..	PIB (au prix du marché)
3,1	3,2	3,3	3,2	3,4	1,0	1,4	..	Consommation
7,2	11,9	0,6	2,9	6,4	2,0	2,3	..	Investissements
3,6	5,7	7,3	2,0	9,6	5,0	4,0	..	administrations publiques
7,9	13,0	- 0,5	3,1	5,8	1,5	2,0	..	entreprises
3,3	1,7	0,4	2,8	2,2	0,6	0,2	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
- 2,2	0,6	3,9	2,4	- 0,8	- 2,0	0,1	..	Exportations
3,0	4,8	5,0	4,0	1,1	- 0,5	1,0	..	Importations
Indicateurs monétaires								
2,5	2,0	2,3	1,7	1,4	1,3	1,5	1,4	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
2,9	2,2	2,7	4,0	4,3	4,2	4,3	4,3	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
71,4	76,8	82,5	88,2	90,7	85,4	91,1	95,7	Taux de change (huard en cents américains)
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
4,6	4,4	2,9	4,5	5,8	2,0	1,2	..	nominal
2,9	2,8	1,0	3,2	4,6	1,1	0,7	..	réel ⁵
3,9	3,5	1,2	1,1	1,9	2,2	1,6	..	Taux d'épargne (%)
0,2	1,5	4,1	4,2	4,5	0,2	3,2	..	Livraisons manufacturières ^{2,6}
- 7,0	14,5	3,5	10,6	7,5	0,2	3,2	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
4,5	4,2	5,1	5,1	4,6	1,8	3,2	..	Ventes au détail ^{2,6}
50,3	58,4	50,9	47,9	51,7	47,0	50,9	57,3	Mises en chantier (en milliers)

Annexe G

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1995 à 2007

Indicateurs	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Emploi								
Population active ²	0,3	0,3	0,9	1,4	1,1	1,3	1,4	3,6
Taux d'activité (%)	62,2	61,9	62,1	62,5	62,8	63,1	63,5	65,2
Personnes en emploi ²	1,3	- 0,2	1,4	2,7	2,2	2,2	1,1	3,8
Taux d'emploi (%)	55,1	54,6	55,0	56,1	56,9	57,8	57,9	59,5
Taux de chômage (%)	11,5	11,9	11,4	10,3	9,3	8,5	8,8	8,6
Heures travaillées et rémunération³								
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ⁴	35,5	36,0	36,3	36,7	36,8	37,1	37,9	37,8
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,5} (RHbM)								
nominale	0,8	1,2	1,2	0,9	0,7	1,6	1,8	2,8
réelle ⁶	0,2	- 0,5	- 0,3	- 0,4	- 0,9	- 0,4	0,3	0,9
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)								
nominale	1,7	1,7	0,8	0,8	- 0,3	1,8	1,9	3,0
réelle ⁷	- 0,1	0,1	- 0,6	- 0,6	- 1,8	- 0,6	- 0,4	1,0
Productivité^{2,8}								
par heure habituellement travaillée	0,4	1,5	2,4	0,5	3,7	2,6	0,7	- 0,4

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 (2002 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.
7. L'indice des prix à la consommation (2002 = 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*.

Sources : Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada.

2003	2004	2005	2006	2007 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
Emploi								
2,2	0,8	0,7	1,0	1,2	0,6	0,3	0,2	Population active ²
66,0	65,8	65,6	65,5	65,6	65,6	65,6	65,6	Taux d'activité (%)
1,6	1,4	1,0	1,3	2,1	0,6	0,9	0,4	Personnes en emploi ²
60,0	60,2	60,1	60,2	60,9	60,5	61,0	61,1	Taux d'emploi (%)
9,1	8,5	8,3	8,0	7,2	7,7	7,1	6,9	Taux de chômage (%)
Heures travaillées et rémunération³								
37,7	37,8	37,6	37,5	37,1	37,0	37,2	..	Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ⁴
								Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,5} (RHbM)
1,6	1,9	2,9	2,3	3,2	0,8	1,1	..	nominale
0,0	0,3	1,0	1,0	2,1	0,0	0,6	..	réelle ⁶
								Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)
1,3	2,2	3,3	2,8	4,1	1,3	1,0	..	nominale
- 1,2	0,3	0,9	1,1	2,6	0,5	- 0,1	..	réelle ⁷
Productivité⁸								
0,4	0,7	1,4	0,8	- 0,1	2,6	- 4,7	..	par heure habituellement travaillée

Annexe H

Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1995 à 2007

Indicateurs	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	2,8	1,6	4,2	4,1	5,5	5,2	1,8	2,9
Consommation	2,1	2,6	4,6	2,8	3,8	4,0	2,3	3,6
Investissements	- 2,1	4,4	15,3	2,4	7,2	4,7	4,0	1,6
administrations publiques	- 3,1	- 4,3	- 3,2	- 0,7	15,6	3,8	11,5	3,7
entreprises	- 1,9	5,9	18,1	2,8	6,2	4,8	3,0	1,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	- 0,6	- 1,2	- 1,0	3,2	2,1	3,1	3,9	2,5
Indicateurs monétaires								
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	2,2	1,5	1,7	1,0	1,8	2,7	2,5	2,2
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	7,0	4,3	3,2	4,7	4,7	5,5	3,9	2,6
Taux de change (huard en cents américains)	72,9	73,3	72,2	67,4	67,3	67,3	64,6	63,7
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi ²	1,8	0,9	2,1	2,5	2,6	2,5	1,2	2,4
Taux d'emploi (%)	58,7	58,4	58,9	59,7	60,6	61,3	61,1	61,7
Taux de chômage (%)	9,5	9,6	9,1	8,3	7,6	6,8	7,2	7,7
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
nominal	3,6	1,6	3,5	4,1	4,8	7,3	4,6	3,7
réel ⁵	2,3	- 0,1	1,9	2,9	3,0	5,0	2,7	1,7
Taux d'épargne (%)	9,2	7,0	4,9	4,9	4,0	4,7	5,2	3,5
Taux d'utilisation des capacités productives (%)								
totales (sauf agricoles)	82,1	82,0	83,6	84,6	86,0	87,0	84,3	84,9
manufacturières	83,9	82,8	83,6	84,3	85,8	86,0	81,7	82,6
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	16,5	5,3	9,5	- 2,0	28,6	22,8	- 6,5	6,4
Ventes au détail ^{2,6}	3,3	3,3	8,0	3,9	5,9	6,0	4,4	6,3
Mises en chantier (en milliers)	110,9	124,7	147,0	137,4	150,0	151,7	162,7	205,0

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 2002).
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 (2002 = 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 Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL).

2003	2004	2005	2006	2007 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}								
1,9	3,1	3,1	2,8	2,3	1,0	0,8	..	PIB (au prix du marché)
3,0	3,4	3,8	4,2	4,1	0,8	1,2	..	Consommation
6,2	7,7	8,5	7,2	3,2	0,4	1,0	..	Investissements
5,4	5,0	10,9	8,1	1,3	- 0,5	0,4	..	administrations publiques
6,3	8,1	8,1	7,1	3,5	0,5	1,1	..	entreprises
3,1	2,5	2,2	3,3	2,4	0,6	0,6	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires								
2,8	1,8	2,2	2,0	2,0	1,8	2,2	2,2	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
2,9	2,2	2,7	4,0	4,3	4,2	4,3	4,3	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
71,4	76,8	82,5	88,2	90,7	85,4	91,1	95,7	Taux de change (huard en cents américains)
Indicateurs du marché du travail								
2,4	1,8	1,4	1,9	2,2	1,0	0,3	0,4	Personnes en emploi ²
62,4	62,7	62,7	63,0	63,4	63,4	63,4	63,5	Taux d'emploi (%)
7,6	7,2	6,8	6,3	6,1	6,1	6,1	6,0	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
3,9	5,2	4,3	6,4	5,4	2,1	0,8	..	nominal
2,2	3,6	2,6	4,9	3,9	1,3	0,3	..	réel ⁵
2,6	2,9	1,6	2,3	2,2	2,7	1,8	..	Taux d'épargne (%)
Taux d'utilisation des capacités productives (%)								
83,8	85,4	85,3	84,1	82,9	82,8	83,0	..	totales (sauf agricoles)
81,2	83,5	83,7	82,9	81,2	81,0	81,3	..	manufacturières
6,9	17,1	11,9	5,0	5,6	2,2	1,2	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
3,6	4,7	5,6	6,4	5,8	2,0	2,9	..	Ventes au détail ^{2,6}
218,4	233,4	225,5	227,4	232,0	222,2	226,4	247,4	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I

Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1995 à 2007

Indicateurs	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	3,5	1,1	4,5	4,8	7,5	5,9	1,8	3,1
Consommation	1,9	2,3	4,8	3,5	4,6	4,9	2,5	3,8
Investissements	0,0	7,1	15,2	2,2	11,6	3,5	2,3	1,3
administrations publiques	4,0	- 8,1	- 1,2	- 5,6	21,1	6,7	8,3	4,3
entreprises	- 0,7	10,1	17,9	3,3	10,4	3,0	1,5	0,8
Dépenses publiques courantes en biens et services	0,2	- 3,2	0,1	3,0	2,4	3,2	4,3	3,1
Indicateurs monétaires								
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	2,5	1,6	1,8	0,9	2,0	2,9	3,0	2,0
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi ²	1,7	1,3	2,4	3,1	3,4	3,2	1,9	1,8
Taux d'emploi (%)	59,7	59,7	60,2	61,2	62,3	63,2	63,0	62,9
Taux de chômage (%)	8,7	9,0	8,4	7,2	6,3	5,8	6,3	7,1
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
nominal	3,6	0,7	4,6	5,0	5,5	8,7	3,5	3,5
réel ⁵	1,8	- 0,9	3,0	3,7	3,5	6,3	1,7	1,7
Taux d'épargne (%)	11,6	8,9	7,6	7,6	6,5	7,6	6,8	4,8
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	18,7	3,3	9,9	5,2	25,9	9,3	- 9,2	22,5
Ventes au détail ^{2,6}	4,0	0,7	8,5	7,2	7,3	6,6	2,5	5,9
Mises en chantier (en milliers)	35,8	43,1	54,1	53,8	67,2	71,5	73,3	83,6

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 (2002 = 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, Société canadienne d'hypothèque et de logement (SCHL) et ministère des Finances de l'Ontario.

2003	2004	2005	2006	2007 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}								
1,2	2,9	2,9	1,8	2,0	0,8	0,6	..	PIB (au prix du marché)
3,1	3,1	3,8	3,7	3,8	0,3	0,8	..	Consommation
5,4	3,4	5,8	6,0	2,2	- 0,7	0,7	..	Investissements
15,4	- 1,9	6,5	5,8	- 1,2	- 1,1	0,4	..	administrations publiques
3,8	4,3	5,7	6,0	2,8	- 0,7	0,7	..	entreprises
4,2	3,6	2,6	3,9	2,7	0,7	0,4	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires								
2,7	1,9	2,2	1,8	1,7	1,3	1,8	1,9	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
Indicateurs du marché du travail								
3,0	1,7	1,3	1,5	1,4	0,7	0,0	0,5	Personnes en emploi ²
63,8	63,8	63,5	63,5	63,6	63,7	63,5	63,6	Taux d'emploi (%)
6,9	6,8	6,6	6,3	6,4	6,4	6,5	6,4	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
3,6	4,4	3,6	5,1	4,8	1,5	0,4	..	nominal
2,2	3,0	2,1	4,0	3,6	0,6	- 0,2	..	réel ⁵
3,8	3,7	2,0	2,1	1,8	2,3	1,3	..	Taux d'épargne (%)
- 4,9	12,2	- 0,5	3,1	10,9	0,3	- 0,5	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
3,4	3,2	4,8	4,1	3,4	0,8	2,5	..	Ventes au détail ^{2,6}
85,2	85,1	78,8	73,4	68,6	65,4	66,9	73,5	Mises en chantier (en milliers)

Annexe J

**Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada,
pour 2007 et 2008**

Indicateurs	BRC (Oct. 2007)		CBC (Sept. 2007)		CCPEDQ (Oct. 2007)		TD (Oct. 2007)	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	2,7	2,5	2,6	2,8	2,6	2,8	2,6	2,3
Consommation	3,9	3,2	3,9	3,2	3,9	3,4	4,0	3,1
Investissements	..	..	3,1	3,7	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	1,6	4,2	..	..	..	..
entreprises	4,0	6,0	3,3	3,7	3,9	3,8	4,4	6,2
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,6	3,1	2,6	2,6	2,5	3,1	2,7	3,6
Exportations	1,8	2,4	..	..	1,8	2,0	1,7	1,0
Importations	3,5	6,1	..	..	3,1	3,6	3,2	4,4
Indicateurs monétaires								
IPC (2002 = 100) ²	2,3	2,0	2,4	2,2	2,2	2,4	2,3	2,2
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	4,2	4,5	4,3	4,4	4,1	4,5	4,2	4,8
Taux de change (huard en cents américains)	95,7	97,3	91,5	96,0	95,8	98,6	95,7	97,8
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	2,2	1,2	2,2	1,3	2,2	1,8	2,1	1,2
Taux de chômage (%)	6,1	6,2	6,1	5,9	6,0	5,9	6,1	6,3
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)	..	..	3,1	2,9	3,2	3,1	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	3,9	3,1	3,8	3,3	3,7	2,5
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	4,3	3,8	5,9	6,6	5,6	4,6	..	..
Ventes au détail ²	6,0	5,6	6,6	5,9	..	..	6,0	5,3
Mises en chantier (en milliers)	230,0	210,0	218,2	195,9	225,9	213,2	226,1	206,9

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; TD : Banque TD.

Annexe K

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2008, 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
			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	3,1	2,7	2,8	2,4	3,0	2,8	3,0	2,9	
	réelle	0,4	0,7	0,3	0,4	0,0	0,6	0,4	0,6	0,5	
2002	nominale	2,5 ²	2,6	2,9	2,3	2,7	2,7	2,7	2,6	2,6	
	réelle	0,5	0,6	0,9	0,3	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	
2003	nominale	2,0 ²	2,5	2,8	1,5	0,7	3,2	2,2	2,4	2,2	
	réelle	- 0,5	0,0	0,3	- 1,0	- 1,8	0,7	- 0,3	- 0,1	- 0,3	
2004	nominale	0,0 ²	1,9	1,9	3,9	2,2	2,4	2,4	2,0	0,9	
	réelle	- 1,9	0,0	0,0	2,0	0,3	0,5	0,5	0,1	- 1,0	
2005	nominale	0,0 ²	2,4	1,9	1,3	2,4	2,5	2,2	2,4	1,1	
	réelle	- 2,3	0,1	- 0,4	- 1,0	0,1	0,2	- 0,1	0,1	- 1,2	
2006	nominale	2,0 ²	2,7	2,3	2,7	2,4	2,6	2,4	2,6	2,3	
	réelle	0,3	1,0	0,6	1,0	0,7	0,9	0,7	0,9	0,6	
2007 ³	nominale	2,0 ²	2,5	2,1	3,3	2,3 ⁴	2,8 ⁴	2,4 ⁴	2,5	2,2	
	réelle	0,6	1,1	0,7	1,9	0,9	1,4	1,0	1,1	0,8	
2008 ³	nominale	2,0 ²	2,5	2,1	2,3 ⁴	2,3 ⁴	2,6 ⁴	2,2 ⁴	2,5	2,2	

1. Les taux « sans relativités salariales » excluant les divers rajustements sont : 4,0 %, 5,1 %, 6,0 % et 2,0 % pour 1989, 1990, 1991 et 1992 respectivement.
2. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu pour les années 2002 à 2007 est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.
3. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires)
4. Ce résultat est basé sur un nombre limité de salariés.

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2007 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois						Ensembles autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »						
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
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	5,2
	< 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	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 2007 (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	31,5	1,9	10,9	8,7	3,9	
	> 0 et < IPC	10,5	59,4	16,5	4,1	46,3	25,8	27,8	48,3	27,2	
	≥ IPC	89,5	33,1	83,5	94,5	22,2	72,4	61,2	43,1	68,9	
2001	Gel ou baisse	0,2	4,6	0,0	0,0	1,2	0,7	0,5	3,3	1,6	
	> 0 et < IPC	0,0	33,9	11,5	4,1	55,6	6,0	19,3	29,3	13,2	
	≥ IPC	99,8	61,4	88,5	95,9	43,2	93,3	80,1	67,4	85,1	
2002	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,3	0,0	0,6	2,7	0,6	0,9	4,7	2,1	
	> 0 et < IPC	0,0	17,0	4,8	25,7	7,2	3,8	6,7	14,0	6,2	
	≥ IPC	100,0	76,7	95,2	73,7	90,1	95,6	92,4	81,2	91,7	
2003	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,8	0,0	41,0	66,0	0,0	23,3	11,8	5,3	
	> 0 et < IPC	100,0	38,0	32,5	39,5	24,0	4,9	22,2	33,2	70,2	
	≥ IPC	0,0	55,2	67,5	19,4	10,0	95,1	54,5	55,0	24,5	
2004	Gel ou baisse	100,0 ⁴	25,1	11,5	35,0	0,3	0,0	6,7	19,6	63,2	
	> 0 et < IPC	0,0	10,6	1,8	10,0	7,0	0,8	4,0	8,6	3,9	
	≥ IPC	0,0	64,3	86,7	55,0	92,7	99,2	89,3	71,7	32,8	
2005	Gel ou baisse	100,0 ⁴	13,9	11,9	39,5	0,2	0,0	7,4	11,8	60,2	
	> 0 et < IPC	0,0	23,3	55,4	43,7	23,9	12,3	30,8	25,7	11,6	
	≥ IPC	0,0	62,8	32,6	16,8	76,0	87,7	61,8	62,5	28,2	
2006	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,3	0,0	0,0	1,5	0,0	0,6	4,6	2,1	
	> 0 et < IPC	0,0	6,8	0,0	0,0	13,5	0,0	5,6	6,4	2,9	
	≥ IPC	100,0	86,9	100,0	100,0	85,0	100,0	93,8	88,9	95,0	
2007 ⁵	Gel ou baisse	0,0 ⁴	5,5	0,0	0,0	1,2 ⁶	0,0 ⁶	0,3 ⁶	4,7	1,8	
	> 0 et < IPC	0,0	2,1	0,0	0,0	1,2	0,0	0,3	1,8	0,7	
	≥ IPC	100,0	92,4	100,0	100,0	97,6	100,0	99,4	93,5	97,5	

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 (années 1989 à 1992).

3. Ce résultat est un arrondissement d'une proportion inférieure à 0,05 %.

4. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu pour les années 2002 à 2007 est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43).

5. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2007 (données préliminaires).

6. Ce résultat prend en compte un nombre limité de salariés.

Annexe M

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2007, indicateur des gains (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	..	4,4	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	4,7	4,5	..	4,7	4,5	4,6	4,6	5,2
1990	5,3	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 ²	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	2,4	2,4	2,5	3,5	3,2	3,0	3,0
2002	2,3	2,6	4,0	2,3	2,3	2,6	3,3	2,7	2,4
2003	2,0	2,6	2,2	2,3	1,5	3,1	2,2	2,4	2,4
2004	2,3	2,2	2,4	5,7	1,6	3,1	3,7	2,4	2,3
2005	1,5	2,4	1,9	2,2	2,7	2,7	2,6	2,4	2,4
2006 ³	0,8	2,1	1,6	3,0	2,8	2,5	2,6	2,2	1,0
2007 ⁴	.. ⁵	2,8	2,7	4,5	1,9	.. ⁵	3,6	2,8	2,8

1. Le taux « sans relativités salariales » excluant les divers rajustements est de 5,0 % pour 1989 et 1990.

2. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

3. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

4. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2007 et prennent en compte un nombre de conventions collectives et/ou un effectif limités.

5. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur.

Annexe N

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2007, indicateur des taux (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	..	4,2	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	4,6	4,5	..	4,8	4,4	4,5	4,6	5,3
1990	5,7	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 ²	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	2,3	2,5	2,5	3,3	3,1	2,9	2,9
2002	2,3	2,6	3,7	2,2	2,5	2,7	3,2	2,7	2,4
2003	2,0	2,6	2,2	2,3	1,8	3,0	2,3	2,4	2,4
2004	2,3	2,5	2,3	5,5	1,9	3,0	3,6	2,7	2,5
2005	1,7	2,4	2,1	2,3	2,6	2,6	2,5	2,4	2,4
2006 ³	1,2 ³	2,2	1,8	3,0	2,7	2,5	2,6	2,2	1,3
2007 ⁴	..	2,8	2,7	4,5	1,9	... ⁵	3,6	2,8	2,8

1. Le taux « sans relativités salariales » excluant les divers rajustements est de 5,0 % pour 1989 et 1990.

2. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

3. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu est basé sur ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte les divers rajustements dont auraient pu bénéficier les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

4. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2007 et prennent en compte un nombre de conventions collectives et/ou un effectif limités.

5. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur.

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 œuvrant dans les entreprises de 200 employés et plus. La comparaison est aussi effectuée avec les secteurs privé et « autre public » (administrations municipale et fédérale, entreprises publiques et universités) ainsi que selon la syndicalisation pour l'ensemble des salariés. 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 2007 et 2008.

Avec l'information diffusée 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.

**Institut
de la statistique**

Québec



ISBN 978-2-551-23613-8



37,95 \$

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca
Imprimé au Québec, Canada