

DÉJÀ **10**
ans

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2009



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 nationales du Québec
4^e trimestre 2009
ISBN 978-2-551-23874-3 (version imprimée)
ISBN 978-2-550-57577-1 (PDF)

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

Toute reproduction est interdite
sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Novembre 2009

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 l'édition 2009 du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, l'Institut présente une analyse fiable et pertinente des données les plus récentes. Ainsi, tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres acteurs du milieu du travail disposent de données stratégiques pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

L'Institut a achevé cette année les travaux de révision des processus et des contenus de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG), dont les données sont à la base de la comparaison. 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. Tous les nouveaux processus de collecte sont maintenant intégrés à l'enquête. Ainsi, les coûts de tous les avantages sociaux ont pu être pris en compte dans l'ERG 2009 grâce au parachèvement de la méthode de collecte pour ce volet de l'enquête.

Le rapport de 2009 concrétise les efforts investis dans la refonte majeure de l'ERG débutée en 2006. En outre, les résultats relatifs aux nouveaux emplois repères du panier (introduits en 2007) reposent cette année sur la totalité de l'échantillon, et non plus sur deux des trois groupes comme l'an dernier. Pour une troisième année, le rapport porte donc sur les données recueillies d'après la méthodologie de la nouvelle enquête, laquelle est maintenant bien rodée.

Par ailleurs, l'analyse de l'évolution des écarts, réintroduite l'an dernier, ne portera cette année encore que sur les écarts salariaux, mais les résultats seront diffusés pour tous les secteurs de la comparaison. L'analyse de l'évolution des écarts sur une plus longue période (cinq ans, par exemple) ne peut cependant être présentée puisque les données de la nouvelle enquête (celles diffusées depuis 2007) ne peuvent être comparées avec celles de l'ancienne. Quant à l'analyse de l'évolution des écarts de la rémunération globale, elle devrait être réintroduite dans le rapport de l'an prochain.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué 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,



Stéphane Mercier

*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 :

Nadège Jean, avec la collaboration de Nathalie Mongeau

Sous la direction de :

Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration :

David Chapados, Francine Ducharme, Renée Fecteau, Cindy Maher et Claude Vecerina, pour l'analyse des résultats de la comparaison (chapitres 1 à 5)

Mario Haché et Valérie Roy pour les développements méthodologiques et les traitements statistiques des résultats de la comparaison

Pierre Lachance pour l'environnement économique et Sandra Gagnon pour le marché du travail, avec la collaboration de Julie Rabemananjara

Marie-Josée Dufour, avec la collaboration d'Ann Doucet, pour les tendances salariales

Pascal Michel 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

France Lozeau en collaboration avec Francine Patenaude, 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 de Montréal Groupe financier, le Mouvement des caisses 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 des statistiques du travail et de la rémunération

Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Signes conventionnels

Téléphone : 514 876-4384
Télécopieur : 514 876-1767
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

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	13		
INTRODUCTION	23		
LA MÉTHODOLOGIE	25		
Partie I			
Les orientations et approches méthodologiques	25		
Le traitement et l'analyse des données	39		
Les particularités de l'administration québécoise	42		
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	43		
Partie II			
L'environnement économique et le marché du travail	46		
Les tendances salariales	47		
 PARTIE I			
LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS	51		
 CHAPITRE 1			
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	53		
Les salaires et les échelles salariales			
L'ensemble des emplois repères	54		
Les professionnels	55		
Les techniciens	57		
Les employés de bureau	59		
Les employés de service	61		
Les ouvriers	62		
La rémunération globale			
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	63		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	64		
Les heures de travail	65		
La rémunération globale	66		
 CHAPITRE 2			
LE SECTEUR PRIVÉ	67		
Les salaires et les échelles salariales			
L'ensemble des emplois repères	68		
Les professionnels	69		
Les techniciens	71		
Les employés de bureau	73		
Les employés de service	75		
Les ouvriers	76		
		La rémunération globale	
		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	77
		Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	78
		Les heures de travail	79
		La rémunération globale	80
		 CHAPITRE 3	
		LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES	81
		Le secteur « autre public »	
		Les salaires	82
		Les échelles salariales	83
		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	84
		Les heures de travail	85
		La rémunération globale	86
		L'administration municipale	
		Les salaires	87
		Les échelles salariales	88
		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	89
		Les heures de travail	90
		La rémunération globale	91
		Le secteur « entreprises publiques »	
		Les salaires	92
		Les échelles salariales	93
		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	94
		Les heures de travail	95
		La rémunération globale	96
		Le secteur universitaire	
		Les salaires	97
		Les échelles salariales	98
		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	99
		Les heures de travail	100
		La rémunération globale	101
		L'administration fédérale	
		Les salaires	102
		Les échelles salariales	103
		Les avantages sociaux et les heures chômées payées	104
		Les heures de travail	105
		La rémunération globale	106

CHAPITRE 4			
LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	107		
Les autres salariés québécois syndiqués			
Les salaires	108		
Les échelles salariales	109		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	110		
Les heures de travail	111		
La rémunération globale	112		
Les autres salariés québécois non syndiqués			
Les salaires	113		
Les échelles salariales	114		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	115		
Les heures de travail	116		
La rémunération globale	117		
Le secteur privé syndiqué			
Les salaires	118		
Les échelles salariales	119		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	120		
Les heures de travail	121		
La rémunération globale	122		
Le secteur privé non syndiqué			
Les salaires	123		
Les échelles salariales	124		
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	125		
Les heures de travail	126		
La rémunération globale	127		
CHAPITRE 5			
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	129		
Les salaires			
L'analyse générale des secteurs	132		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	133		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	134		
La rémunération globale			
<i>Retrait ponctuel</i>			
PARTIE II			
LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES	135		
CHAPITRE 6			
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	137		
L'environnement économique			
Les consommateurs	142		
Les investisseurs	144		
Les gouvernements	146		
Les échanges extérieurs	146		
La politique monétaire	147		
Le marché du travail			
L'emploi et le chômage	150		
La rémunération	156		
CHAPITRE 7			
LES TENDANCES SALARIALES	157		
La croissance salariale observée			
Les salariés syndiqués	160		
Les salariés non syndiqués	163		
Le pouvoir d'achat – structures salariales			
Le pouvoir d'achat en 2008 et 2009	166		
Le pouvoir d'achat de 1986 à 2009	168		
Les perspectives salariales			
Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives	170		
Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2009 et pour 2010	173		

Liste des tableaux

LA MÉTHODOLOGIE

I	Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison	25
II	Éléments et composantes de la rémunération globale	29
III	Corps d'emploi du nouveau panier d'emplois repères par catégorie	36
IV	Population de référence pour la comparaison	38
V	Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise, selon les catégories d'emplois	38
VI	Mode de collecte de chacun des groupes de rotation	41

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009	54
1.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009	54
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009	65
1.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009	66
1.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009	66

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2009	68
2.2	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2009	68
2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2009	79
2.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2009	80
2.5	Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2009	80

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009	82
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009	83
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009	85
3.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009	86
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2009	87
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2009	88
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2009	90
3.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2009	91
3.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009	92
3.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009	93
3.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009	95
3.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009	96
3.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009	97
3.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009	98
3.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009	100
3.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009	101

3.17	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2009	102	4.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009	122
3.18	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2009	103	4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009	123
3.19	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2009	105	4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009	124
3.20	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2009	106	4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009	126
CHAPITRE 4			4.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009	127
4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009	108	CHAPITRE 5		
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009	109	5.1	Comparaison des écarts salariaux de 2009 et 2008, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères	132
4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009	111	5.2	Comparaison des écarts salariaux de 2009 et 2008, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	133
4.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009	112	5.3	Comparaison des écarts salariaux de 2009 et 2008, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	134
4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009	113	CHAPITRE 6		
4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009	114	6.1	Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2008 et 2009	142
4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009	116	CHAPITRE 7		
4.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009	117	7.1	Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2008 et 2009	160
4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009	118	7.2	Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales et des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1991 à 2009	165
4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009	119	7.3	Pouvoir d'achat des salariés, en 2008 et 2009	166
4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009	121	7.4	Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2009	169
			7.5	Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2008 et 2009	170
			7.6	Perspectives salariales pour 2009 et 2010	174

Liste des figures

LA MÉTHODOLOGIE

- I Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2009 34

CHAPITRE 1

- 1.1 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2009 55
- 1.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2009 56
- 1.3 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2009 57
- 1.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2009 58
- 1.5 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2009 59
- 1.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2009 60
- 1.7 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2009 61
- 1.8 Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2009 62
- 1.9 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois 63
- 1.10 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois 64

CHAPITRE 2

- 2.1 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2009 69

- 2.2 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2009 70
- 2.3 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2009 71
- 2.4 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2009 72
- 2.5 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2009 73
- 2.6 Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2009 74
- 2.7 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2009 75
- 2.8 Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2009 76
- 2.9 Avantages sociaux et les heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois 77
- 2.10 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois 78

CHAPITRE 3

- 3.1 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois 84
- 3.2 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois 89
- 3.3 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois 94
- 3.4 Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois 99

3.5	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	104
-----	---	-----

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	110
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	115
4.3	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	120
4.4	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	125

CHAPITRE 6

6.1	Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1995 à 2009	140
6.2	Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1997 à 2009	148
6.3	Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1997 à 2009	150
6.4	Variation de l'emploi au Québec, par secteur d'activité, neuf premiers mois de 2009	151
6.5	Population active et taux de chômage, au Québec, de 1997 à 2009	154
6.6	Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1997 à 2009	155

CHAPITRE 7

7.1a	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2009	163
7.1b	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2009	163
7.2	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2009	167

7.3	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2008 et 2009	172
7.4a	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2009	173
7.4b	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2009	173

Annexes

A Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2009

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

B Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et marché de comparaison

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

C Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2009

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

D Distribution selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2009

- 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 2009

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

F Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1996 à 2009

G Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1996 à 2009

H Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1996 à 2009

I Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1996 à 2009

J Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2009 et 2010

K Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2009, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur

L Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2009

- M** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2009, indicateur des gains**

- N** **Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2009, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2009, le salaire des employés de l'administration québécoise montre un retard de 8,7 % par rapport à celui des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 56 emplois repères sur 76, représentant 70 % 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 9,0 % chez les employés de bureau à 28,9 % 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 3,7 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 44 des 76 emplois, regroupant 35 % 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 8,2 %. 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, malgré les coûts moins importants pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise ont un retard salarial de 6 % face à ceux du secteur privé dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est noté dans 37 des 69 emplois repères, regroupant 34 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois accusent un retard salarial de l'administration québécoise; les écarts se situent entre - 4,6 % et - 31,6 %. Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

L'administration québécoise est en avance de 3,6 % sur le secteur privé en ce qui concerne la rémunération globale. Ce statut est présent dans 21 des

69 emplois, comptant 45 % de l'effectif. Les techniciens, les employés de bureau et les employés de service montrent une avance, tandis que les professionnels affichent la parité et que les ouvriers accusent un retard de 25,1 %. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage d'un retard salarial à une avance pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise montre un retard salarial de 13,5 % sur le secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 67 des 73 emplois repères, regroupant 91 % de l'effectif. Un retard est également noté dans toutes les catégories d'emplois; les écarts varient de - 10,6 % chez les techniciens à - 22,4 % chez les ouvriers.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 18,3 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 73 emplois repères, 68 présentent ce statut (92 % de l'effectif). Comme dans le cas des salaires, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de - 12,5 % à - 36,1 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale s'explique par les coûts des avantages sociaux moins élevés dans ce secteur, malgré le nombre d'heures de présence au travail moindre.

L'administration municipale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 12,9 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est noté dans 49 des 57 emplois repères, représentant 88 % de l'effectif. Des retards, variant de 7,4 % à 30,2 %, sont observés dans toutes les catégories d'emplois.

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 24,7 % sur celle de l'administration municipale. Au total, 55 des 57 emplois repères, regroupant 98 % de l'effectif, affichent ce statut. Comme pour les salaires, toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts varient de - 20,4 % à - 39,8 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts inférieurs pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 14,1 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et dans 50 des 61 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif total. Les retards se situent entre 9,1 % chez les employés de service et 29,5 % chez les ouvriers.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 21,3 % sur le secteur « entreprises publiques » dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 49 des 61 emplois repères, regroupant 81 % de l'effectif, affichent ce statut. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard de l'administration québécoise, les écarts variant de - 11,2 % à - 44,3 %. L'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Le secteur universitaire

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 4,6 % par rapport à celui du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 31 des 50 emplois repères, regroupant 70 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois sur cinq montrent un retard de l'administration québécoise, avec des écarts variant de - 1,3 % chez les techniciens à - 7,9 % chez les employés de bu-

reau. Pour leur part, les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 7,8 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 36 des 50 emplois repères, comptant 77 % de l'effectif, présentent ce statut. Un retard est constaté dans les cinq catégories d'emplois; les écarts varient de - 2,2 % à - 12,2 %. Dans l'ensemble des emplois repères, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses et les débours moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

L'administration fédérale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est en retard de 14,1 % face à l'administration fédérale sur le plan salarial. Ce statut est observé dans 53 des 55 emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif. Un retard est constaté dans toutes les catégories d'emplois, variant de 11,7 % chez les professionnels à 15,4 % chez les techniciens.

La rémunération globale de l'administration québécoise montre un retard de 14 % vis-à-vis de celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 53 des 55 emplois repères étudiés, représentant 93 % de l'effectif. Les cinq catégories d'emplois présentent des retards, variant de 13,0 % à 16,6 %. Le retard sur le plan de la rémunération globale est moins élevé que celui observé sur le plan salarial en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré les débours moindres pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,2 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 61 des 73 emplois repères,

représentant 85 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard salarial, variant de 7,3 % à 31,4 %.

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 14,8 % face à celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 61 des 73 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard; les écarts varient de - 10,6 % chez les techniciens à - 33,4 % chez les ouvriers. Pour sa part, la catégorie des employés de service est à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères, l'accroissement du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Les autres salariés québécois non syndiqués

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 27 des 69 emplois repères, représentant 38 % de l'effectif. Parmi les catégories d'emplois, seuls les employés de bureau affichent la parité. Un retard salarial est constaté chez les professionnels, les techniciens et les ouvriers, avec des écarts allant de - 6,4 % à - 8,8 %. Pour leur part, les employés de service montrent une avance salariale de 21,8 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 9,7 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 26 des 69 emplois repères, regroupant 56 % de l'effectif. Les techniciens, les employés de bureau et les employés de service sont en avance, avec des écarts respectifs de 6,3 %, 10,2 % et 30,8 %, alors que les professionnels et les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Dans l'ensemble des emplois repères, le passage de la parité salariale à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale résulte de l'effet combiné des coûts pour les avanta-

ges sociaux plus élevés dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 12,4 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 34 des 60 emplois repères, regroupant 66 % de l'effectif. Des retards, variant de 5,9 % à 35,5 %, sont notés dans quatre catégories d'emplois, tandis que les employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise montre un retard de 10 % vis-à-vis de celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 29 des 60 emplois repères, regroupant 53 % de l'effectif. Trois catégories d'emplois présentent un retard, soit celles des professionnels (- 11,2 %), des employés de bureau (-16,5 %) et des ouvriers (- 30,4 %). Les techniciens et les employés de service sont à parité dans les deux secteurs. 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, malgré les coûts pour les avantages sociaux moins élevés dans ce secteur.

Le secteur privé non syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 27 des 68 emplois repères, comptant 39 % de l'effectif. La catégorie des employés de bureau affiche aussi la parité. Les professionnels, les techniciens et les ouvriers accusent un retard salarial, respectivement de 8,6 %, 5,8 % et 7,8 %. Les employés de service présentent une avance salariale de 22,2 %.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 10,7 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 31 des 68 emplois repères, regroupant 62 % de l'effectif. Trois des cinq catégories d'emplois affichent ce statut, soit les techniciens (7,5 %), les employés de bureau (10,8 %) et les employés de service (31,3 %). Les professionnels et les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. 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 coûts plus importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

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 professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire. La situation inverse est observée chez les techniciens et les employés de bureau : les retards salariaux sont moins importants que ceux des maximums normaux, 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 étudiés chez les techniciens et les employés de bureau. Dans ces catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal dans la comparaison avec la plupart des secteurs. 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, un retard de l'administration québécoise est noté dans la comparaison avec tous les secteurs, à l'exception de celle avec le secteur universitaire où la parité est observée. La position dans l'échelle salariale des professionnels de l'administration québécoise est moins élevée que celle de leurs homologues de six secteurs, à parité dans trois cas et plus élevée que celle des professionnels de l'administration fédérale. Dans cette catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans la comparaison avec cinq secteurs. Il n'y a aucune différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui des salaires dans les cinq autres cas.

Environ 44 % des professionnels, 36 % 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 relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées dans l'administration québécoise sont similaires à ceux observés chez l'ensemble des autres salariés québécois. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise (39,3 % du salaire) que dans le secteur privé, dans le secteur privé non syndiqué et chez les autres salariés québécois non syndiqués; les coûts varient de 32,9 % à 35,7 % du salaire dans ces secteurs. Par contre, les coûts totaux sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués, dans le secteur privé syndiqué et dans le regroupement « autre public » et ses composantes (41,3 % à 49,2 % du salaire).

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours de l'administration québécoise (23,1 %) sont moins élevés que dans les secteurs suivants : autres salariés québécois, autres salariés québécois syndiqués, privé syndiqué, « autre public », administration municipale, universitaire, administration fédérale et « entreprises publiques ».

Les coûts à ce chapitre représentent de 24,4 % à 31,5 % du salaire dans ces secteurs. Cette situation s'explique par les débours supérieurs pour les régimes d'assurance dans tous ces secteurs, sauf le secteur universitaire avec lequel il y a parité, auxquels s'ajoutent les coûts plus importants pour les régimes de retraite, sauf dans le secteur privé où il y a parité.

Par ailleurs, les débours de l'administration québécoise au chapitre des avantages sociaux sont similaires à ceux du secteur privé. L'administration québécoise dépense toutefois plus que les employeurs des autres salariés québécois non syndiqués et du secteur privé non syndiqué. Cette différence s'explique surtout par les débours plus élevés pour les régimes de retraite et les remboursements de congés de maladie non utilisés dans l'administration québécoise.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 16,2 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé chez les autres salariés québécois, chez les autres salariés québécois non syndiqués ainsi que dans le secteur privé (syndiqué ou non). Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et ses composantes. Les débours de l'administration québécoise sont à parité avec ceux 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 près d'une heure et demie 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, des secteurs privé (tant syndiqué que non syndiqué) et « autre public », ainsi que de l'administration fédérale. Elle est toutefois plus longue que celles de l'administration municipale et du secteur universitaire, alors qu'elle est équivalente à celle du secteur « entreprises publiques ».

Les heures hebdomadaires de présence au travail s'établissent à environ 30 heures dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans l'administration municipale ainsi que dans le secteur universitaire. Les heures de présence au travail dans l'administration québécoise sont inférieures à celles de tous les autres secteurs comparés, à l'exception du secteur « entreprises publiques » avec lequel la parité est notée. La différence la plus marquée est observée dans la comparaison avec le secteur privé non syndiqué : elle se chiffre à environ trois heures et quart de présence au travail de moins par semaine dans l'administration québécoise.

L'évolution de la comparaison

Sur le plan salarial, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois entre 2008 et 2009 dans l'ensemble des emplois repères. Le même constat est fait face aux secteurs privé et « autre public », aux autres salariés syndiqués et non syndiqués, de même que dans la comparaison avec les secteurs privé non syndiqué et universitaire.

La situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée sur le plan salarial par rapport au secteur privé syndiqué, dans l'ensemble des emplois repères (3,2 points de pourcentage). Un constat semblable est fait vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » et de l'administration fédérale, avec des différences d'écarts respectives de 1,2 et de 0,5 point de pourcentage. Par contre, dans la comparaison avec l'administration municipale, il y a un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, avec une différence de - 0,6 point de pourcentage.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Économie du Québec en récession en 2009

Au premier semestre de 2009, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec diminue de 1,6 %, après avoir progressé de 1,0 % en 2008. La conjoncture récente montre trois trimestres consécutifs de décroissance de l'économie. Le recul de l'économie en 2009 est causé surtout par la chute des investissements des entreprises en machines et matériel, mais aussi par la baisse des dépenses de consommation en biens durables et la persistance d'un déficit du solde du commerce extérieur. La plupart des analystes s'attendent à une décroissance en 2009, suivie d'une modeste reprise en 2010 en raison, notamment, d'une aggravation du déficit du solde du commerce extérieur.

Les dépenses de consommation augmentent de 3,2 % en 2008. Mais la tendance se retourne, car ces dépenses affichent une baisse de 0,1 % au premier semestre de 2009. Pour l'an prochain, les analystes prévoient un retour à la croissance.

La diminution des investissements au premier semestre de 2009 (- 6,3 %) marque un tournant par rapport à 2008 (+ 2,9 %). Ce recul est attribuable aux investissements des entreprises (surtout en machines et matériel), car ceux des administrations publiques augmentent, quoique moins qu'en 2008. Selon les analystes, les dépenses d'investissements diminueraient en 2009 et croîtraient très faiblement en 2010.

Les dépenses publiques courantes, augmentent en 2009 avec une croissance de 2,1 %, comparativement à 2,8 % en 2008. Ces dépenses progressent ainsi pour une douzième année de suite. Les analystes prévoient une poursuite de la croissance en 2010, mais un peu plus lente.

Le déficit du solde du commerce extérieur freine encore la croissance du PIB en 2009. Au premier semestre, sous les effets conjugués de la récession des économies nord-américaines et de la vigueur retrouvée du dollar canadien, les exportations baissent de 12,2 % et les importations, de 11,7 %. Selon les ana-

lystes, les exportations vont continuer à reculer en 2009 et en 2010, tandis que les importations diminueraient en 2009, mais augmenteraient en 2010.

Après de fortes hausses de 2003 à 2007, le dollar se stabilise en première moitié d'année 2008, avant de chuter à 84,4 cents fin octobre. Pour les neuf premiers mois de 2009, il se situe à 85,8 cents américains; une dépréciation a été notée en début d'année (creux en mars : 79,1 cents), suivie d'une remontée jusqu'à 94,8 cents en octobre.

Pour les neuf premiers mois de 2009 (+ 0,3 %), l'inflation diminue au regard de 2008 (+ 2,1 %). Les coûts de l'énergie ralentissent la croissance des prix en 2009 (+ 2,3 % sans l'énergie). L'inflation devient même négative au troisième trimestre (- 0,1 %).

Le taux des bons du Trésor à trois mois passe de 2,4 % en 2008 à 0,4 % en termes cumulatifs pour les neuf premiers mois de 2009 (un plancher historique). Sur une base trimestrielle, la tendance est à la baisse (0,2 % au troisième trimestre).

Selon les analystes, l'inflation serait modeste en 2009, mais augmenterait en 2010. Les taux d'intérêt et le huard, à la baisse en 2009, seraient à la hausse en 2010.

Décroissance de l'emploi

En 2009, l'emploi a décliné (- 0,9 %), ce qui ne s'était pas produit depuis 1996; il faut remonter à 1992 (- 1,5 %), soit à l'époque de la dernière récession, pour retrouver un rythme de décroissance de l'emploi plus important. Cette baisse fait suite à une année où la création a été modeste (+ 0,8 % en 2008). Pour les neuf premiers mois de 2009, comparativement à la même période de 2008, la perte nette s'élève à 34 100 emplois et le nombre moyen d'emplois se fixe à 3 843 700 en données désaisonnalisées.

Le secteur des biens (- 25 500) et, dans une moindre mesure, celui des services (- 8 600) accusent des pertes. Le secteur des biens montre une évolution en dents de scie depuis le début de la décennie; les années récentes affichent, pour ce secteur, des gains en

2008, mais des pertes en 2007. Quant au secteur des services, la décroissance enregistrée en 2009 ne suit pas la tendance générale observée depuis la disponibilité des données en 1976, soit une croissance chaque année à l'exception de 1982 et 1992. Pour les neuf premiers mois de 2009, en terme net, c'est uniquement l'emploi à temps plein (- 41 100; - 1,3 %) qui régresse, alors que l'on compte 7 000 emplois à temps partiel de plus (+ 1,0 %). L'emploi à temps partiel atteint ainsi un sommet historique, à 725 600 emplois.

La perte nette d'emplois affecte seulement les hommes, qui connaissent une baisse de 39 700 emplois ou de 2,0 %, tandis que les femmes profitent d'une modeste création de 5 600 emplois (+ 0,3 %). La décroissance de l'emploi touche surtout les jeunes de 15 à 24 ans, qui subissent une perte nette de 27 100 emplois (- 4,8 %), mais aussi, dans une moindre mesure, les personnes de 25 ans et plus (- 7 000; - 0,2 %).

Pour l'ensemble de 2009, les prévisions des analystes vont dans le même sens et une décroissance de l'emploi est annoncée; celle-ci varierait entre 1,0 % et 1,1 %. Les prévisionnistes s'attendent à une reprise de l'emploi en 2010, mais sont partagés quant à l'ampleur de celle-ci, les taux de croissance attendus se situant dans une fourchette allant de 0,3 % à 1,1 %.

Le taux de chômage moyen des neuf premiers mois de 2009, qui s'établit à 8,5 %, est nettement plus élevé que celui de 2008 et de 2007 (7,2 % dans les deux cas, les plus bas taux enregistrés historiquement). Le taux de chômage a diminué de façon continue de 2004 à 2007, l'emploi augmentant plus rapidement que la population active, et s'est maintenu en 2008; 2009 risque de mettre un terme à cette séquence. Pour l'ensemble de l'année 2009, le taux de chômage devrait, selon les analystes, se fixer entre 8,6 % et 8,8 %. En 2010, il s'établirait entre 9,0 % et 9,4 %.

Le taux d'emploi se situe à 59,8 % pour les neuf premiers mois de 2009, en forte baisse par rapport à l'année 2008 (60,9 %); ce taux s'est maintenu au-dessus de 60 % de 2003 à 2008. Pour sa part, le taux

d'activité s'établit à 65,4 % pour les mêmes mois de 2009, en baisse par rapport à 2008 (65,7 %). Ces résultats révèlent un ralentissement du marché du travail.

Les tendances salariales

Gain de pouvoir d'achat pour tous les salariés syndiqués en 2009

Pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués, les clauses salariales en vigueur accordent une augmentation de 2,2 % tant en 2008 qu'en 2009.

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 les conditions de travail jusqu'en 2010. En vertu de cette loi, les échelles salariales ont été gelées en 2004 et 2005; puis, à partir du 1^{er} avril 2006 et jusqu'au 1^{er} avril 2009 inclusivement, des augmentations salariales de 2 % par année ont été octroyées. L'administration québécoise affiche la croissance nominale la plus faible parmi tous les secteurs analysés en 2009.

En ce qui concerne les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, l'augmentation salariale est de 2,6 % selon les données des neuf premiers mois de 2009, contre 2,4 % en 2008. Dans tous les secteurs à l'exception du secteur universitaire, la croissance nominale de 2009 est plus élevée que celle de 2008, avec des différences variant de 0,1 à 0,3 point de pourcentage. Les taux d'augmentation de 2009 vont ainsi de 2,2 % dans les secteurs « entreprises publiques québécoises » et municipal, à 2,9 % dans le secteur fédéral. Seul le secteur universitaire affiche un taux nominal d'augmentation moyen plus faible en 2009 qu'en 2008 (2,6 % contre 2,9 %).

En 2009, selon quatre maisons d'experts-conseils, les salariés non syndiqués (principalement du secteur privé) reçoivent des augmentations moyennes à leur échelle salariale moins importantes qu'en 2008. Les taux observés s'échelonnent ainsi de 1,6 % à 2,4 %, alors qu'en 2008, les taux variaient de 2,4 % à 2,9 %. L'augmentation moyenne des échelles salariales octroyée aux salariés non syndiqués en 2009 (1,9 %) est donc inférieure à celle accordée aux syndiqués (2,2 %).

Selon les données des trois premiers trimestres de 2009, l'ensemble des salariés québécois syndiqués

bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 1,9 %, sur la base des augmentations attribuées aux structures salariales. Tous les secteurs analysés présentent une croissance réelle positive. Les gains de pouvoir d'achat vont de 1,7 % dans l'administration québécoise à 2,6 % dans le secteur fédéral. La situation au chapitre du pouvoir d'achat est meilleure en 2009 qu'en 2008 dans tous les secteurs étudiés. La très faible croissance de l'IPC observée au cours des neuf premiers mois de 2009 comparativement à celle notée en 2008 (0,3 % contre 2,1 %) explique en grande partie ce constat.

Les données préliminaires indiquent que 98,6 % des salariés québécois syndiqués connaissent un maintien ou un gain de pouvoir d'achat en 2009. Cette proportion est près de quatre fois supérieure à celle notée en 2008 (26,2 %). Dans l'administration québécoise et le secteur fédéral, tous les salariés bénéficient d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC; c'était également le cas en 2008 uniquement dans le secteur fédéral. De plus, dans tous les autres secteurs, les proportions de salariés syndiqués bénéficiant de telles augmentations sont plus importantes en 2009 qu'en 2008; elles varient de 95,5 % dans le secteur privé à 99,6 % dans les entreprises publiques québécoises. La proportion de salariés syndiqués recevant des augmentations plus faibles que l'IPC est presque nulle en 2009. Il s'agit d'une très forte diminution par rapport à 2008 (70,9 %). Le pourcentage de salariés syndiqués subissant un gel ou une baisse de salaire est deux fois plus faible en 2009 qu'en 2008 (1,4 % contre 2,9 %).

Les salariés syndiqués québécois connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat (une croissance réelle positive) de 1,3 % pour la période allant de 1986 à 1995. Un gain plus important (1,7 %) est enregistré pour la période de 1996 à 2009. D'ailleurs, pour l'ensemble de cette dernière période, les salariés de tous les secteurs, à l'exception de ceux de l'administration québécoise, connaissent une croissance réelle positive de plus de 2 % (soit de 2,7 % à 11,0 %).

Ententes dernièrement signées à la baisse chez les autres salariés québécois syndiqués

En 2008 et 2009, aucune entente n'a été signée dans l'administration québécoise. 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 2009 est de 1,8 %. Il s'agit d'une baisse par rapport au 2,5 % accordé dans les conventions renouvelées en 2008. Une baisse de la croissance est observée dans tous les secteurs à l'exception de celui des entreprises publiques québécoises; toutefois, dans le secteur fédéral, aucune convention collective nouvellement signée n'a été déposée ni en 2008 ni en 2009.

Dans les conventions signées en 2009, 59,8 % des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est plus faible qu'en 2008, où 83,8 % des salariés obtenaient ce type d'augmentation. Par contre, dans les ententes signées en 2009, la proportion des autres salariés québécois recevant des augmentations inférieures à 1,5 % est près de trois fois plus forte que celle observée en 2008 (36,4 % contre 13,3 %). Quant aux gels ou baisses de salaire, le pourcentage de 2009 est légèrement plus élevé que celui noté en 2008 (3,8 % contre 3,0 %).

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, les autres salariés québécois syndiqués bénéficieraient d'une croissance de leur échelle salariale moins forte en 2010 qu'en 2009 (2,3 % contre 2,6 %). En vertu de la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public*, les salariés de l'administration québécoise se voient accorder 2 % d'augmentation en 2009. Pour 2010, aucune clause salariale n'est présentement en vigueur dans ce secteur. Aussi, les perspectives salariales pour 2010 ne portent que sur les autres salariés québécois.

La croissance prévue pour les salariés syndiqués du secteur privé s'établit à 2,7 % en 2009, alors que celle de 2010 serait plus faible, à 2,4 %. Dans les entreprises publiques québécoises, la perspective est plus basse en 2010 qu'en 2009. Quant au secteur

municipal, la perspective est la même pour les deux années (2,2 %).

Chez les employés non syndiqués, les croissances anticipées en ce qui a trait aux échelles salariales varieraient, selon les sources consultées, entre 1,6 % et 2,4 % en 2009 et entre 1,5 % et 2,3 % en 2010. La croissance moyenne prévue pour ces salariés est de 1,9 % pour 2009 et de 2,0 % pour 2010.

En ce qui concerne les autres salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,2 % en 2009 et de 2,1 % en 2010.

Compte tenu des prévisions d'inflation, les perspectives permettent de prévoir un gain de pouvoir d'achat en 2009 et en 2010 pour l'ensemble des autres salariés québécois (syndiqués et non syndiqués). Dans tous les secteurs analysés, une croissance réelle positive est prévue en 2009 et 2010 pour les salariés syndiqués. En ce qui concerne l'administration québécoise et l'ensemble des salariés, un gain de pouvoir d'achat est attendu en 2009.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2009 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 2009 et 2010.

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

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

Le chapitre 3 présente les comparaisons entre l'administration québécoise et les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public », les administrations fédérale et municipale ainsi que les secteurs universitaire et « entreprises publiques ». Les résultats de la comparaison 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, les autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués et les salariés syndiqués et non syndiqués du secteur privé.

Finalement, le cinquième chapitre a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de salaires. Cette analyse prend en compte les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise et les changements dans les emplois comparés. Cette année encore, seule l'analyse de l'évolution des écarts salariaux sur deux ans est réalisée. Cette fois, par contre, tous les secteurs de comparaison sont présentés puisque des résultats ont été diffusés sur ceux-ci en 2008. L'évolution sur une plus longue période sera réintroduite ultérieurement.

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, établi sur la base des augmentations aux structures salariales. Finalement, elle vise à fournir des indications quant aux tendances salariales pour l'ensemble de 2008 et pour 2009. 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 2009 et pour 2010 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 et celle du secteur privé sont également comparées 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.

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

La source des données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) 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 2009 constitue le troisième 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. En ce qui concerne les municipalités, l'information pertinente est tirée du *Répertoire des municipalités du ministère des Affaires municipales, Régions et occupation du territoire*.

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. L'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 décou-

per 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. 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.

Un premier échantillon (groupe de rotation A) a été tiré en 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 a été introduit à l'automne 2007 (ERG 2008), terminant ainsi un premier cycle. Un quatrième échantillon (groupe de rotation D) a été tiré dans le bloc 1 de l'univers à l'automne 2009. Le renouvellement de l'échantillon est, du coup, réalisé dans le premier bloc de l'univers et sera complété en 2011.

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 plus, cette codification permet de sélectionner un

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2009* présente l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*. Des articles du bulletin d'information de la direction ont également été publiés depuis le début du projet de révision.

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 emplois potentiellement appariables, un échantillon est tiré.

Le plan de sondage de l'enquête comporte donc trois degrés : entreprise, unité de collecte et 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 emplois sélectionnées parmi toutes les unités-emplois 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 niveau de complexité supérieure

(niveau 3). Pour ce corps d'emploi, trois emplois repères sont donc présents.

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

Une somme de travail immense a été investie dans la révision des processus de l'enquête. L'effort porte maintenant fruit puisque la totalité des développements souhaités ont été réalisés. Certains travaux se poursuivront encore durant les prochaines années, dans une perspective d'amélioration continue de l'enquête.

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 emplois susceptibles d'être appariés dans chacune des unités de collecte, bien que complétée, bénéficiera d'améliorations. À l'aide des données recueillies dans les quatre premiers groupes de rotation, une analyse sera réalisée quant à la présence des emplois dans les différents secteurs d'activité économique. De plus, dans le cas des grandes entreprises où le nombre d'emplois est important et qui ont un poids prépondérant dans leur secteur d'appartenance, une analyse du processus de sélection des emplois afin d'augmenter la couverture des emplois repères s'est amorcée au cours de l'ERG 2009.

La révision a touché également les éléments de rémunération et les modes de collecte. Dans la nouvelle enquête, 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). Ce processus est bien implanté.

Sur le plan des avantages sociaux et des heures chômées payées, les développements des nouvelles approches de collecte (fiches) et de calcul des coûts sont maintenant terminés. Depuis l'ERG 2007, la présence ou non de tous les avantages sociaux est colligée pour les grands groupes d'employés de l'entreprise. En ce qui concerne les politiques et les caractéristiques utiles au calcul des coûts, les fiches de collecte relatives à chaque avantage ont été intégrées progressivement dans l'enquête. À l'ERG

2007, les politiques et les caractéristiques ont été recueillies pour quatre avantages (vacances, congés fériés/mobiles, régimes de retraite et régimes étatiques). En 2008, neuf avantages sociaux ont été ajoutés; il s'agit des congés de naissance, d'adoption et d'interruption (remboursés à 100 %), des congés de maternité, des congés de paternité, des congés parentaux, des congés d'adoption, des congés de maladie utilisés, du remboursement de congés de maladie non utilisés, de l'assurance-salaire courte durée et de l'assurance-invalidité de longue durée. En 2009, les cinq derniers avantages ont été introduits (congés sociaux, assurance-vie, assurance maladie complémentaire, assurance-soins dentaires et assurance-soins optiques), ce qui complète l'ensemble des avantages pris en compte dans le calcul de la rémunération globale. Il faut noter qu'en raison du cycle de collecte et du fait que la collecte relative aux avantages sociaux a lieu lors de l'introduction dans l'enquête, lorsqu'un changement affecte un avantage social, il n'est complètement intégré dans l'échantillon qu'au bout de trois années.

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 principales caractéristiques ont été recueillies dans l'ERG 2007 et 2008. En 2009, le développement de l'approche de collecte a permis de recueillir les coûts pour un premier groupe de rotation. Certains travaux de développements se poursuivront en 2010.

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.

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

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 niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les 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.

4. Sur la base de données portant sur la rémunération variable recueillies dans le cadre de l'ERG 2000, une étude complémentaire au rapport a été publiée afin de mesurer l'impact de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus de détails, voir *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, ISQ, Montréal, 2001, 21 p.

5. L'analyse des heures de travail considère les heures régulières, les heures chômées payées et les heures de présence au travail.

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'ISQ ne sont pas considérés dans le cadre de la présente comparaison. La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut, dont ceux qui sont traités par la méthode des débours, est présentée au tableau II. 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.

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. Sur la base de données portant sur la rémunération variable recueillies dans le cadre de l'ERG 2000, une étude complémentaire au rapport a été publiée afin de mesurer l'impact de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus de détails, voir *Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, ISQ, Montréal, 2001, 21 p. Des données sur la rémunération variable sont recueillies depuis l'ERG 2007.
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 niveau de complexité supérieure. 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.

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.

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 ».

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 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 :

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

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires.

Par exemple, des débours plus élevés pour les salaires⁸ 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 :

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

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur, car cette dernière constitue le secteur de base. Pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère d'une catégorie donnée par l'effectif de l'admini-

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.

nistration 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 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.

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.

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

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.

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 des groupes de rotation B et de certaines de celles du groupe C, 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 deux premiers types d'ajustement ne seront pas ou très peu utilisés l'année prochaine. Quant au dernier point, les développements méthodologiques nécessaires n'ont pu être réalisés cette année. L'Institut souhaite les réaliser le plus tôt possible. Pour le rapport de cette année, tout comme en 2007 et 2008, 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 possiblement 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

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

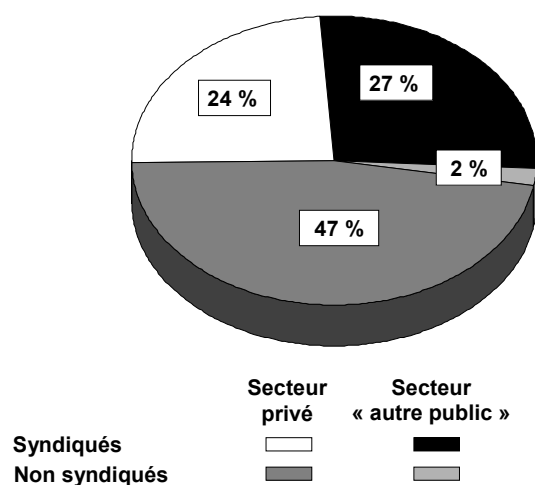
14. De l'information additionnelle sur le test statistique utilisé par l'Institut est fournie dans le document *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Test statistique sur la différence d'indices de rémunération*, IRIR, Montréal, mars 1992, 12 p. Il est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

sous-secteurs du marché du travail. Les résultats de la comparaison 2009 reposent sur les données des entreprises des trois groupes de rotation (B, C et D). L'échantillon correspond ainsi à l'échantillon total. En ce qui concerne les nouveaux emplois, les estimés reposent sur la totalité de l'échantillon. Les résultats sont diffusés pour tous les secteurs de comparaison.

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, 7 des 15 emplois repères constituant la catégorie des techniciens ont été appariés dans l'administration municipale.

Figure 1

Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2009



Le traitement des données provenant de l'administration municipale¹⁵

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.

Depuis l'ERG 2008, les municipalités ont fait l'objet d'une collecte, tant pour les salaires que pour les avantages sociaux. Ainsi, depuis l'édition 2008 du rapport, l'Institut diffuse les résultats de la comparaison avec ce sous-secteur du secteur « autre public ».

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 effectuée¹⁶.

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

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 est disponible sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

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).

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.

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 em-

plois 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 48 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 48) 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.

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.

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 – avion d'affaires	AV	D
	Pilote d'aéronefs – hélicoptère	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'admission²	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
Personnel d'entretien et service	Mécanicien d'entretien (millwright)	MI	P
	Cuisinier	CU	D
	Préposé à la cuisine et à la cafétéria	CC	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux légers	PER	D
	Préposé à l'entretien ménager – travaux lourds	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 vaisselle²	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.

2. Les changements à la classification des emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux font en sorte que cet emploi ne génère plus d'appariements dans l'administration québécoise puisqu'il a été regroupé avec d'autres emplois.

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.

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 2009 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.

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 73 637 employés de l'administration québécoise,

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.

soit 18,6 % 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.

Tableau IV
Population de référence pour la comparaison¹

	Effectif n	Proportion de l'effectif total %
Administration québécoise (excluant les cadres)	396 168	100,0
Emplois non syndiqués ²	- 1 548	0,4
Emplois occasionnels	- 100 698	25,4
Emplois réguliers à temps partiel	- 60 912	15,4
Emplois réguliers à temps plein	233 010	58,8
Emplois sans contrepartie ⁴	- 159 373	40,2
Emplois réguliers à temps plein avec contrepartie directe et pertinente (visés par la comparaison)	73 637	18,6
Emplois avec contrepartie dans les secteurs non enquêtés ⁵	- 138	0,0
Emplois pouvant faire partie de la comparaison	73 499	18,6

1. Période du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008.
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 au Québec* (ERG).

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

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 73 499.

Le tableau V montre que les emplois repères retenus (73 287 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 100 %.

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 n	Effectif total adm. québ. n	Effectif couvert par la comparaison %
Professionnels	9 251	33 748	27,4
Techniciens	16 761	38 678	43,3
Employés de bureau ²	30 175	37 389	80,7
Ouvriers	3 929	3 975	98,8
Employés de service	13 171	15 618	84,3
Autres employés ³	...	103 602	0,0
Total	73 287	233 010	31,5
Emplois sans contrepartie de toutes catégories	...	159 373	...
Emplois pouvant être comparés	73 287	73 637	99,5

1. L'effectif couvre les employés réguliers à temps plein (période du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2008).
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

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 80 %). 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 27 % et 43 % 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.

L'évolution de la rémunération

Cette année encore, l'analyse de l'évolution des écarts ne portera que sur deux ans. Toutefois, l'analyse porte sur tous les secteurs de comparaison puisque des résultats ont été diffusés sur ceux-ci en 2008. En ce qui a trait à l'analyse de l'évolution des écarts sur une plus longue période, elle n'est toujours pas possible. 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 de la nouvelle enquête avec celles de l'ancienne. Une nouvelle série de données s'est amorcée avec le rapport 2007 et l'analyse de l'évolution des écarts sur cinq ans sera réintroduite ultérieurement.

Cette année, la comparaison entre les écarts de 2009 et de 2008 porte uniquement sur les salaires. En effet, en ce qui concerne la rémunération globale, les données pour les avantages sociaux sont encore visées par de l'imputation totale pour certains des groupes de rotation de l'enquête.

Les changements entre les écarts salariaux de deux années différentes sont dus à plusieurs facteurs, notamment : les changements dans la population visée par l'enquête, les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise, les changements en termes d'emplois comparés et l'évolution des salaires. Dans le contexte de l'enquête, nous cherchons à isoler principalement l'effet de l'évolution des salaires. Pour ce faire, la méthodologie utilisée consiste à comparer les écarts salariaux de deux années après avoir éliminé les variations résultant des changements en termes d'emplois comparés et les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise. Les résultats ainsi obtenus sont soumis à un test statistique qui prend en

compte la variabilité échantillonnale. Le seuil de signification du test sur la différence des écarts est de 5 %.

Lorsque le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution ne permet pas de détecter de différence entre les deux années de comparaison, un dièse est ajouté à la valeur de la différence brute. On ne peut alors conclure ni à une amélioration ni à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, sur le plan des salaires. L'Institut parlera donc de stabilité des écarts. Par ailleurs, il pourrait arriver que chacun des écarts des deux années comparées indique la parité, mais que le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution conclut à une différence significative; dans ces cas, l'Institut parlera de stabilité de la situation comparative.

La rotation de l'échantillon qu'effectue l'Institut permet d'augmenter la précision de l'estimation du changement d'une année à l'autre, par opposition à une estimation qui serait basée sur deux échantillons tirés de manière complètement indépendante. Les calculs menant à la détermination de la variance du changement et à l'application du test statistique tiennent compte du chevauchement des échantillons de 2008 et de 2009 et intègrent leur covariance.

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

L'édition 2009 de l'ERG marque le début du deuxième cycle de l'enquête avec l'introduction du quatrième groupe de rotation. L'ERG 2009, tout comme celui de 2008, permet de couvrir la totalité de l'échantillon. L'ERG 2009 prend en compte les données de 281 entreprises, qui correspondent à 379

unités de collecte²⁰. En ce qui concerne les municipalités, 26 municipalités de 25 000 habitants et plus sont prises en compte.

Les taux d'admissibilité à l'enquête sont supérieurs à 91 % dans tous les secteurs. Quant au taux de réponse, il est excellent, se situant pour les entreprises à 86,3 % dans le secteur privé et à 97,8 % dans le secteur « autre public ». Une non-réponse totale au volet sur les avantages sociaux est observée dans 1 % des unités de collecte. Pour les unités de collecte répondantes, le taux de réponse varie selon l'avantage de 73 % à 99 %.

Modes de collecte et approche adoptée pour le traitement des données selon le groupe de rotation

Le tableau VI présente, les modes de collecte utilisés selon le groupe de rotation. Les données disponibles dans toutes les unités de collecte sont premièrement celles colligées en première année d'enquête. À ce moment, les données recueillies selon le mode de collecte « standard » sont les suivantes : de l'information sur tous les emplois de l'entreprise permettant à l'Institut de les coder selon le système de la 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 avantages sociaux colligés.

Les unités de collecte du groupe de rotation D (en première année du cycle de collecte) ont été introduites dans l'enquête en 2009. Pour ces unités, l'analyse complète du dossier a été réalisée selon les processus du mode de collecte « standard ».

Dans le cas des unités de collecte du groupe de rotation C (en deuxième année du cycle de collecte), l'enquête prévoyait une mise à jour des taux de salaire. 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 à ce sujet. Le calcul des coûts est réalisé à partir des nouveaux taux de salaire.

Cette année, ce processus de collecte a été utilisé pour un échantillon d'unités de collecte du groupe de rotation C. Ainsi, parmi les 113 unités du groupe, un nouveau fichier de données a été demandé auprès de 50 unités de collecte. Lors du choix de ces unités de collecte, l'Institut s'est assuré de les distribuer d'une manière à peu près égale dans chacune des strates. Parmi les 50 unités sollicitées, 36 ont fourni un nouveau fichier de rémunération en 2009. Une analyse du pourcentage d'emplois présents à la fois en année un et en année deux a été réalisée; ce pourcentage s'est avéré satisfaisant. Ainsi, pour ces unités, les données mises à jour ont été utilisées. Dans les unités de collecte non répondantes, l'Institut a sollicité auprès du répondant les taux d'augmentation des salaires et des échelles afin de mettre à jour les données.

20. Le groupe de rotation B compte 109 entreprises répondantes (152 unités de collecte), le groupe C en contient 82 (113 unités de collecte) et 90 entreprises répondantes sont dans le groupe de rotation D (114 unités de collecte). À partir de l'ERG 2008, il a été décidé de réduire quelque peu le nombre d'entreprises visées dans les groupes de rotation. La taille de l'échantillon total permet en effet de produire des estimés de qualité, compte tenu, notamment, d'un taux de réponse plus élevé que celui anticipé initialement.

Tableau VI
Mode de collecte de chacun des groupes de rotation

Groupe de rotation	ERG 2006 (33,3 % de l'échantillon)	ERG 2007 (66,6 % de l'échantillon)	ERG 2008 (100 % de l'échantillon)	ERG 2009 (100 % de l'échantillon)	ERG 2010 (100 % de l'échantillon)
Groupe A (Bloc 1)	Standard	Mise à jour	Allégée		
Groupe B (Bloc 2)		Standard	Mise à jour	Allégée	
Groupe C (Bloc 3)			Standard	Mise à jour	Allégée
Groupe D (Bloc 1)				Standard	Mise à jour
Groupe E (Bloc 2)					Standard

Les unités de collecte du groupe de rotation B (troisième année du cycle de collecte) ainsi que les unités de collecte du groupe de rotation C non visées par le processus de réception d'un fichier ont fait l'objet d'une collecte en mode « allégé ». Pour ces unités de collecte, les taux d'augmentation des salaires et des échelles ont été recueillis pour chacun des modèles d'emplois présents dans l'unité. Ces taux d'augmentation ont été utilisés afin d'ajuster la rémunération des emplois de chacun des modèles. Pour toutes ces unités de collecte, les appariements, l'effectif et les heures de travail ne sont pas mis à jour.

Par ailleurs, dans toutes les unités de collecte (groupes B, C et D), la non-réponse totale et partielle a fait l'objet d'une imputation.

Collecte et approche d'imputation des avantages sociaux

Comme cela a été mentionné précédemment, la collecte relative aux avantages sociaux est réalisée à l'an 1. Les renseignements ont donc été colligés selon le groupe de rotation à l'ERG 2007, 2008 ou 2009. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2009²¹. Les coûts de tous les avantages sociaux couverts par l'ERG ont pu être recueillis en totalité en 2009, les développements à cet égard étant complétés. Pour les avantages non enquêtés en 2007

et 2008, une méthode d'imputation basée sur les données historiques a été utilisée. Celle-ci est basée, dans chacun des secteurs, sur les données les plus récentes disponibles, soit celles de l'ERG 2005²². 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 unités de collecte, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés.

Les autres périodes de référence

Les salaires recueillis dans l'ERG 2009 pour tous les secteurs autre que l'administration québécoise sont ceux en vigueur en 2009 (la période de validité des taux devant inclure le 1^{er} avril 2009). Pour l'administration québécoise, les données sur les taux de salaire sont celles en vigueur au 1^{er} avril 2009.

21. En ce qui concerne les régimes étatiques, un ajustement a été effectué pour les unités de collecte des groupes B et C sur la base des taux de cotisation de l'employeur pour chacun des régimes.

22. La période de référence diffère selon le secteur d'appartenance de l'entreprise. En effet, selon le cycle de collecte de l'ancienne ERG, le volet des avantages sociaux était enquêté tous les deux ans en alternance entre les établissements du secteur privé et du secteur public (secteur « autre public » et administration québécoise). Ainsi, en 2005, l'Institut a recueilli les coûts des avantages sociaux et des conditions de travail auprès des établissements du secteur privé, alors qu'en 2004, il a recueilli ceux de l'administration québécoise et des établissements du secteur « autre public » à l'exception des administrations municipales. Ainsi, la période de référence pour le coût des avantages sociaux qui a servi à l'imputation des données manquantes est l'année 2004 pour le secteur privé et l'année 2003 pour le secteur « autre public ». Toutefois, en ce qui concerne les administrations municipales, la période de référence est l'année 2000, puisque ce volet a été enquêté pour la dernière fois en 2001.

Dans l'administration québécoise, l'année 2007 sert de référence pour les coûts des assurances collectives et des régimes de retraite²³; les débours liés aux heures chômées payées sont calculés pour la période du 1^{er} juillet 2006 au 30 juin 2007.

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 2009, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2008 pour les entreprises des groupes de rotation B et C.

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 2009. 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 2007, 2008 ou 2009 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 2007 au 30 juin 2008.

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 poids associés aux emplois repères²⁴ sont basés sur l'effectif de l'administration québécoise le plus récent disponible, soit celui de la période de juillet 2007 à juin 2008. Cependant, le choix des emplois

repères pour la partie déterministe comme pour la partie probabiliste est basé sur l'effectif de 2003. Comme une probabilité de sélection inversement proportionnelle à l'effectif a été attribuée aux emplois dans la partie probabiliste, le choix dépend de l'effectif de 2003.

Comme il a été mentionné, il y a eu des regroupements d'emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux. En raison du changement de l'effectif associé aux emplois repères dans l'administration québécoise entre cette année et le moment où la sélection des emplois dans la partie probabiliste a été effectuée, un ajustement a été appliqué aux poids. L'approche utilisée consiste à redresser l'échantillon des emplois par une modification de la pondération afin de le rendre similaire à la population actuelle des emplois (en méthodologie d'enquête, cette approche s'appelle la post-stratification). En premier lieu, dans chaque catégorie, l'effectif de 2009 pour les emplois de la partie probabiliste a été déterminé. Par la suite, la pondération des emplois échantillonnés a été modifiée de manière à ce que le total de l'effectif qu'ils représentent soit égal à la somme de l'effectif de tous les emplois de la partie probabiliste. Les emplois échantillonnés dans les catégories des professionnels, des techniciens et des ouvriers ont subi des modifications mineures alors que, dans les catégories des employés de bureau et de service, ils ont été affectés par des changements importants.

Les particularités de l'administration québécoise

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 pour les emplois de niveaux de complexité « expert » et « émérite »²⁵.

23. Les débours au chapitre du régime de retraite ont été recueillis dans le cadre de l'ERG 2009; 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 2005. La part de l'employeur est de 6,4 % pour le RREGOP.

24. Voir page 37 pour plus de détails sur cette question.

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

Par ailleurs, les maximums des échelles indiqués pour les emplois professionnels de niveau 1 de l'administration québécoise constituent uniquement des maximums d'appariement. Pour l'enquête, les emplois rémunérés selon les échelons 1 à 7 des échelles salariales sont appariés au niveau 1. L'échelon 7 de chacune des échelles fait donc office de maximum pour le niveau 1 de la catégorie. Le 8^e échelon représente le minimum des échelles pour le niveau 2, et le salaire du 18^e échelon correspond au maximum pour ce niveau. Le maximum du niveau 3 correspond, pour l'administration québécoise, au maximum de l'échelle (18^e échelon) majoré de la prime « émérite » (15 %) 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 cinq ans d'expérience pour accéder à une fonction de complexité supérieure. L'échelon qui correspond à ces cinq années est l'échelon 10; le minimum du niveau 3 est donc à l'échelon 10 majoré de la prime de 10 % (« expert »).

Les regroupements d'emplois dans le sous-secteur de la santé

Les regroupements d'emplois réalisés dans le secteur de la santé et des services sociaux n'ont pas d'impact dans l'ERG 2009 sur les appariements des corps d'emploi de ce sous-secteur aux différents emplois repères de l'enquête. En effet, l'analyse et l'appariement des nouveaux emplois aux emplois repères de l'enquête a été réalisé lors de l'ERG 2008. Ainsi, l'année dernière, ce changement a eu une incidence sur le poids de quelques emplois repères, certains des nouveaux emplois regroupant plusieurs anciens corps d'emploi qui étaient auparavant appariés à plus d'un emploi repère²⁶.

Les ajustements d'équité salariale

En 2006, des ententes sur l'équité salariale sont intervenues entre le gouvernement et ses salariés. Ces ententes n'ont plus aucune incidence sur les résultats de la comparaison. Elles en ont eu 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 six premiers ajustements ont été pris en considération dans le rapport. Les données du rapport 2008 ont été également touchées par les ententes d'équité salariale puisque le septième ajustement a été accordé le 21 novembre 2007. Une étude de sensibilité, qui avait été annoncée l'année dernière, a été diffusée en septembre 2009. Cette étude mesure l'impact des versements d'équité sur les écarts de rémunération du rapport de novembre 2007 d'une part, et fournit de l'information sur l'ensemble des versements (incluant celui du 21 novembre 2007) d'autre part.

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° 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 2009.

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.

26. Pour plus de renseignements sur l'appariement des nouveaux emplois aux emplois repères de l'enquête, le lecteur peut consulter la section *La Méthodologie* du rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, édition 2008, disponible sur le site Web de l'Institut.

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 ».

En 2009, tout comme en 2008, les données sur l'effectif fournies par le Conseil du trésor incluent les primes des niveaux « expert » et « émérite », qui s'établissent respectivement à 10 % et 15 %. La directive prévoit qu'un employé désigné pour occuper un emploi de complexité « expert » doit posséder cinq années d'expérience, alors que la désignation à un emploi de complexité « émérite » exige au moins huit années d'expérience.

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 de Montréal, Groupe financier (BMO), le Mouvement des caisses Desjardins du Québec (Desjardins) et le Conference Board du Canada (CBC). Des spécifications relatives aux sources de données ont été ajoutées dans l'annexe G en 2009; on identifie notamment, l'enquête source pour chacune des sections.

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 2009 du produit intérieur brut (PIB) québécois en dollars constants, et de ses composantes, ainsi que les données des années 2005 à 2008 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec²⁷. Quant aux données annuelles du PIB réel antérieures à 2005, 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, huit 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.

En 2009, un ajout a été fait; en plus de présenter et d'analyser les heures de travail pour les employés à salaire fixe, le rapport se aborde également les heures de travail des employés rémunérés à l'heure (ces données proviennent de l'*Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail* (EERH) de Statistique Canada).

Par ailleurs, Statistique Canada a procédé à un remaniement de l'EERH dans le but d'accroître la qualité des données. Ces changements ont eu des effets sur les données relatives aux heures de travail et à la rémunération, et les séries des années antérieures ont fait l'objet d'une révision. Les données présentées dans ce rapport tiennent compte de ces modifications.

27. Pour les années 2005 à 2008, 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 sociaux²⁸. 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 du Canada, 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 syndiqués²⁹. 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 décembre³⁰. Dans certains cas, la durée de la

28. 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.

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

30. 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).

clause n'est pas équivalente à celle de la convention. C'est le cas notamment de certaines conventions pour lesquelles les augmentations salariales sont négociées chaque année (il n'y a pas de réouverture des clauses normatives, seulement des clauses pécuniaires). 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 2009, la croissance de l'IPC utilisée est celle calculée pour le Québec relativement aux neuf premiers mois de 2009 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 no-

minale³¹ 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

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

indicateurs, les résultats des années les plus récentes ne sont pas définitives puisque d'autres ententes peuvent s'ajouter au fichier du ministère du Travail. Cela est particulièrement vrai pour l'année en cours.

Dans le calcul des moyennes des taux d'augmentation 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 2009 pour les autres salariés québécois (excluant l'administration québécoise) est estimé à 35 % selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA).

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 2009. Il présente, tout d'abord, l'information sur les conventions en vigueur en 2008 et en 2009. 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.

En ce qui concerne l'administration québécoise, les conventions incluses dans la banque du ministère du Travail après trois trimestres couvrent 412 159 salariés, soit 81 % 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, huit conventions parmi celles déjà dans la banque pour l'administration québécoise, regroupant 111 303 salariés, présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi. Ces taux comprennent des correctifs pouvant correspondre³² 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 entre le 1^{er} juillet 2003 et le 1^{er} juillet 2005 aux enseignants du primaire et du secondaire en raison d'un nouvel horaire de travail. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont, pour la période du 21 novembre 2001 au 21 novembre 2007, 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 2003 à 2009 inclusivement, 508 663 salariés pour le secteur de l'administration québécoise et, d'autre part, pour 2004 à 2009, 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 2004 et 2008, sauf pour l'administration québécoise. Dans ce secteur, le nombre de salariés est établi à partir de ceux visés par la Loi.

Finalement, d'autres renseignements sont fournis au tableau VI sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 2008 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2009.

32. L'Institut n'a actuellement pas d'information complète sur les divers ajustements touchant ces 111 303 salariés.

Tableau VI

Nombre de conventions en vigueur et renouvellement 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
2008	En vigueur	Conventions	n	...	850	50	32	57	5	144	994	...
		Salariés	n	508 663	294 511	33 512	10 960	29 005	2 306	75 783	370 294	878 957
		Représentativité ⁴	%	...	99,1	97,6	82,0	69,7	10,8	68,5	90,8	95,9
	Selon la date de signature	Conventions	n	0	217	21	11	17	0	49	266	266
		Salariés	n	0	59 245	25 629	4 962	17 602	0	48 193	107 438	107 438
2009	En vigueur	Conventions	n	...	689	47	22	47	2	118	807	...
		Salariés	n	508 663	251 842	27 626	7 806	26 731	456	62 619	314 461	823 124
		Représentativité ⁴	%	...	84,8	80,5	58,4	64,2	2,1	56,6	77,1	89,8
	Selon la date de signature	Conventions	n	0	52	3	1	9	0	13	65	65
		Salariés	n	0	8 111	406	78	4 669	0	5 153	13 264	13 264

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 au cours des cinq années précédant 2008 ou 2009 selon le cas, sauf pour l'administration québécoise. Pour ce dernier secteur, les données couvrent la totalité de ce secteur. Le nombre de salariés a été calculé à partir de ceux visés par la Loi.

Source : Ministère du Travail

La comparaison de la rémunération globale des salariés

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2009, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 8,7 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois repères et de salariés pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 56 emplois sur 76, représentant 70 % de l'effectif. Quinze emplois, comptant 24 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et cinq 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 en ce qui concerne la grande majorité des emplois repères et de l'effectif dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service. En effet, 18 des 20 emplois de professionnels (88 % de l'effectif), 10 des 15 emplois de techniciens (74 % de l'effectif), 14 des 17 emplois repères de la catégorie des employés de bureau (85 % de l'effectif) et les 13 emplois d'ouvriers présentent un retard de l'administration québécoise.

Dans la catégorie des employés de service, six emplois, regroupant 60 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Quatre emplois, comptant 29 % 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 2009

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens.	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 8,7
Professionnels	13	- 9,9
Techniciens	23	- 9,6
Employés de bureau	41	- 9,0
Employés de service	18	2,6*
Ouvriers	5	- 28,9

* 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 2009

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	5	15	56	76
Professionnels	0	2	18	20
Techniciens	1	4	10	15
Employés de bureau	0	3	14	17
Employés de service	4	6	1	11
Ouvriers	0	0	13	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 9,9 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté dans 18 des 20 emplois repères, regroupant 88 % de l'effectif.

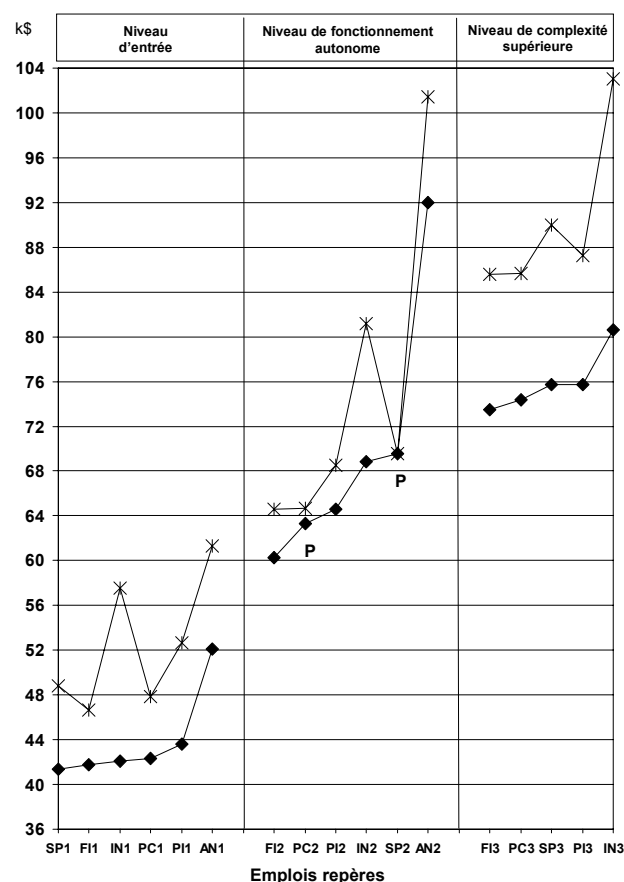
L'ensemble des emplois de professionnels appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) affiche un retard de 19,2 %. Ces emplois ne représentent cependant que 5 % de l'effectif total apparié dans cette catégorie. Tous les emplois de ce niveau qui peuvent être présentés accusent un retard supérieur à 11 %. Parmi ceux-ci, l'emploi « Ingénieur 1 » affiche le retard salarial le plus important, soit de 36,7 %, ce qui correspond à une différence de 15 440 \$.

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 74 % de l'effectif; ils affichent un retard de 6,8 %. Cinq des sept emplois de ce niveau sont en retard. Ces emplois représentent 83 % de l'effectif du niveau; ils ont donc un effet marqué sur le résultat. L'emploi « Ingénieur 2 » (- 17,9 %) montre le retard le plus important. Les deux autres emplois repères de ce niveau sont à parité dans les deux secteurs.

Les emplois de niveau de complexité supérieure (niveau 3), comptant 21 % de l'effectif apparié dans la catégorie, accusent un retard de l'administration québécoise de 18,1 %. Tous les emplois de ce niveau affichent ce statut. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de - 15,1 % (« Professionnel en communication 3 ») à - 27,8 % (« Ingénieur 3 »), les différences salariales allant de 11 245 \$ à 22 424 \$.

Figure 1.1

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2009



- ◆ Salaires de l'administration québécoise
- * Salaires des autres salariés québécois
- P Indique la parité des deux secteurs

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

Les professionnels

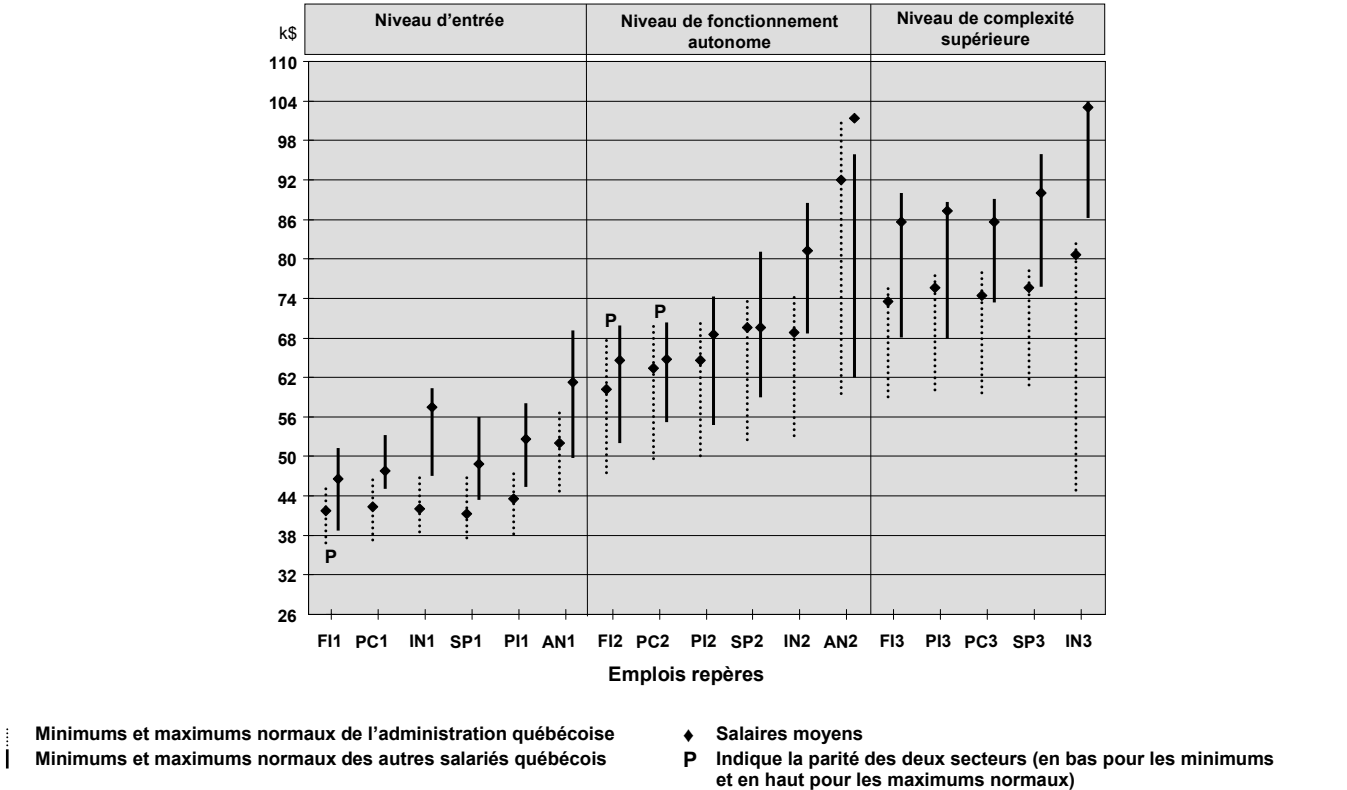
Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi et il est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise (72 809 \$) est inférieur de 8,3 % à celui observé chez les autres professionnels québécois (78 846 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (- 9,9 %). Tous les professionnels de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que chez les autres professionnels québécois, la proportion est de 75 %.

Par ailleurs, 28 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne

est de 92 392 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 17 des 20 emplois, regroupant 77 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 5,7 % à - 29,2 %. Deux emplois, représentant 17 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise. Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres professionnels québécois dans trois emplois. De plus, dans deux emplois de cette catégorie, 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 2009



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

Les techniciens

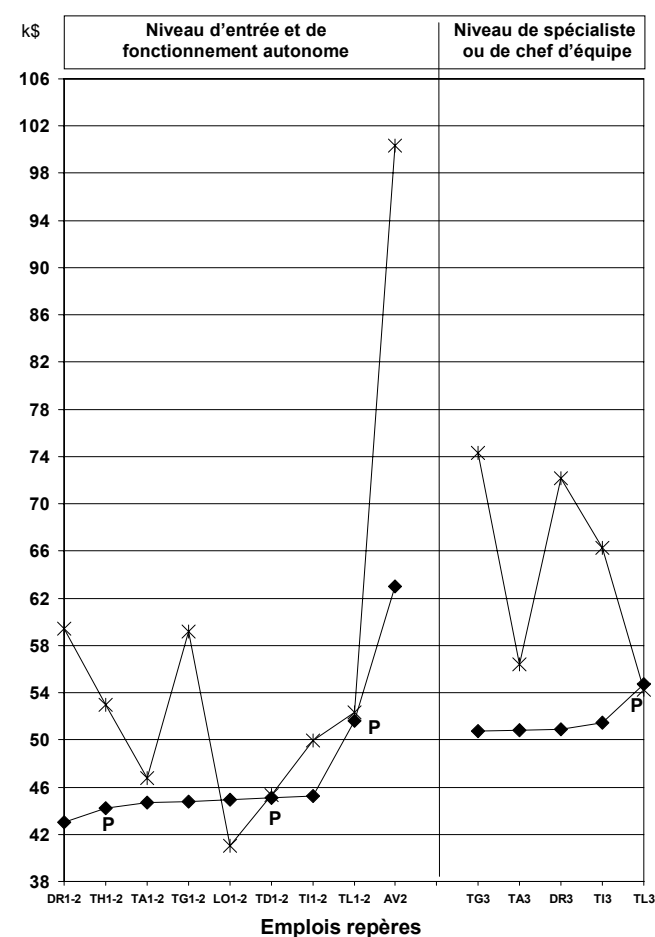
Les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 9,6 % par rapport aux autres techniciens québécois.

Dix des quinze emplois repères, regroupant 74 % de l'effectif de la catégorie, présentent un retard salarial de l'administration québécoise. Quatre emplois, qui ne regroupent que 22 % 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 91 % de l'effectif apparié dans cette catégorie. Les techniciens de niveau 1-2 de l'administration québécoise sont en retard de 8,3 % vis-à-vis des autres techniciens québécois de même niveau. Ce statut est observé dans six des dix emplois de ce niveau. Parmi ces emplois, celui de « Pilote d'aéronefs-avion 2 » affiche le retard le plus important, soit 59,2 %, ce qui représente une différence de 37 317 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Par ailleurs, trois emplois de niveau 1-2, comptant 22 % de l'effectif de ce niveau, sont à parité dans les deux secteurs. L'autre emploi, soit le « Technicien en loisir 1-2 », regroupant 4,0 % de l'effectif, affiche une avance de 8,7 %, ce qui représente une différence salariale de 3 918 \$.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard salarial de 20,2 %. Quatre des cinq emplois de ce niveau présentent ce statut. Trois de ces emplois ont des retards de plus de 28 %. L'emploi « Technicien en génie 3 », qui regroupe 15 % de l'effectif du niveau 3, montre le retard le plus important (- 46,4 %). Il s'agit d'une différence salariale de 23 535 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2009



- ◆ Salaires de l'administration québécoise
- * Salaires des autres salariés québécois
- P Indique la parité des deux secteurs

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

Les techniciens

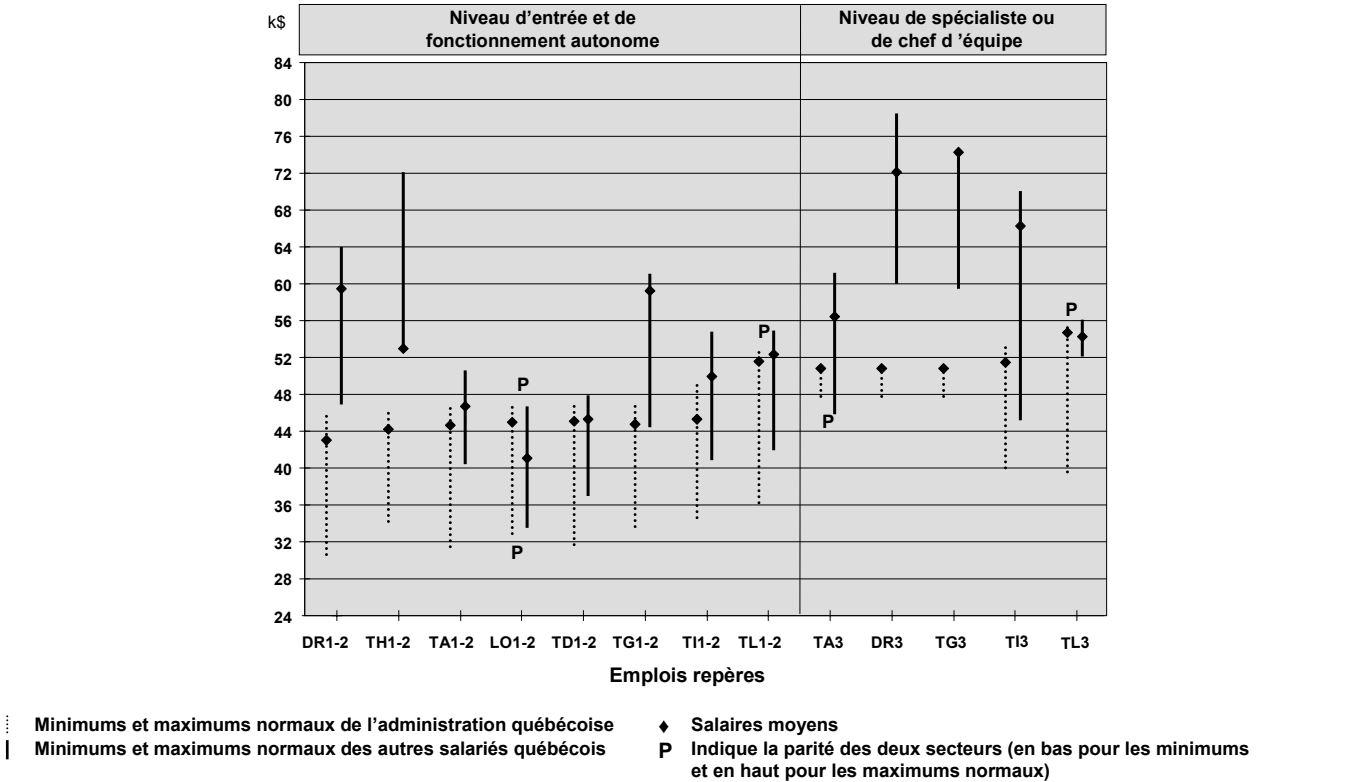
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (48 118 \$) est en retard de 14,3 % face à celui des autres techniciens québécois (55 008 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 9,6 %) que sur celui du maximum normal, les techniciens de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale que les autres techniciens québécois (87,0 % comparativement à 73,4 %). Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois de cette catégorie, la proportion est de 78 %.

Par ailleurs, 25 % des autres techniciens québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 64 065 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 12 des 15 emplois, regroupant 82 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal. Les écarts varient de - 2,6 % à - 87,8 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Dans six 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 2009



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

Les employés de bureau

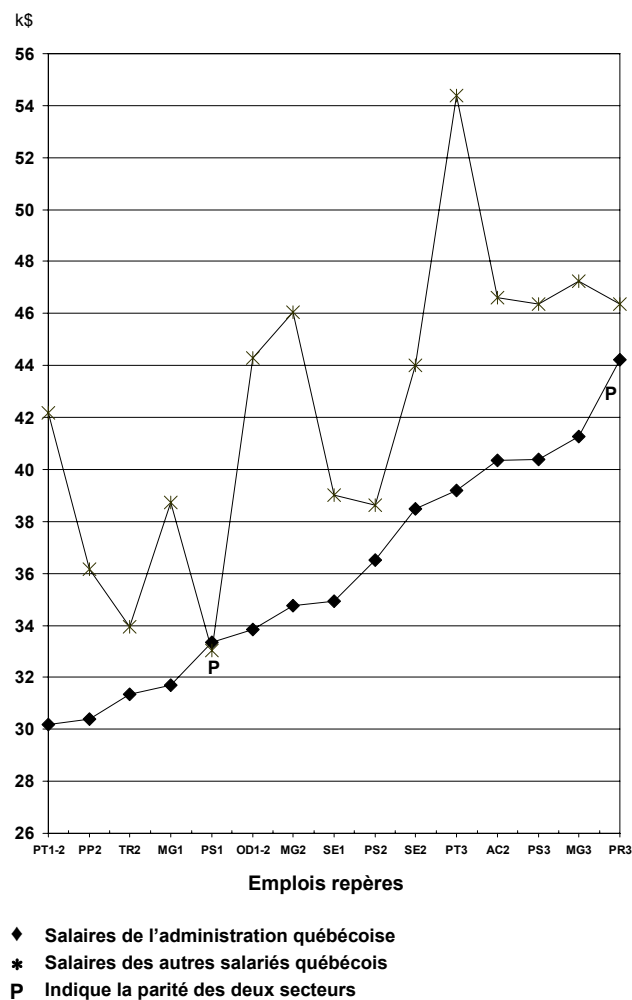
Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 9 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie. Quatorze des dix-sept emplois repères de la catégorie, regroupant 85 % de l'effectif, présentent ce statut. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Personnel de soutien en administration » et les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat » ont une influence marquée sur les résultats puisqu'ils comptent ensemble 74 % de l'effectif de la catégorie. Ils montrent des retards variant de 5,8 % à 14,7 %, ce qui représente des différences salariales allant de 2 110 \$ à 5 958 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

L'emploi « Préposé aux télécommunications 1-2 » affiche le retard salarial le plus important (- 39,7 %); cela correspond à une différence salariale de 11 977 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Six autres emplois montrent des retards de plus de 15 %.

Figure 1.5

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2009



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 (36 963 \$) est en retard de 15,7 % face à celui des autres employés de bureau québécois (42 764 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (- 9 %) que sur celui du maximum normal, les employés de bureau de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale (94,0 % comparativement à 74,6 %). La majorité des employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale¹, alors que la proportion chez les autres employés de bureau québécois est de 76 %.

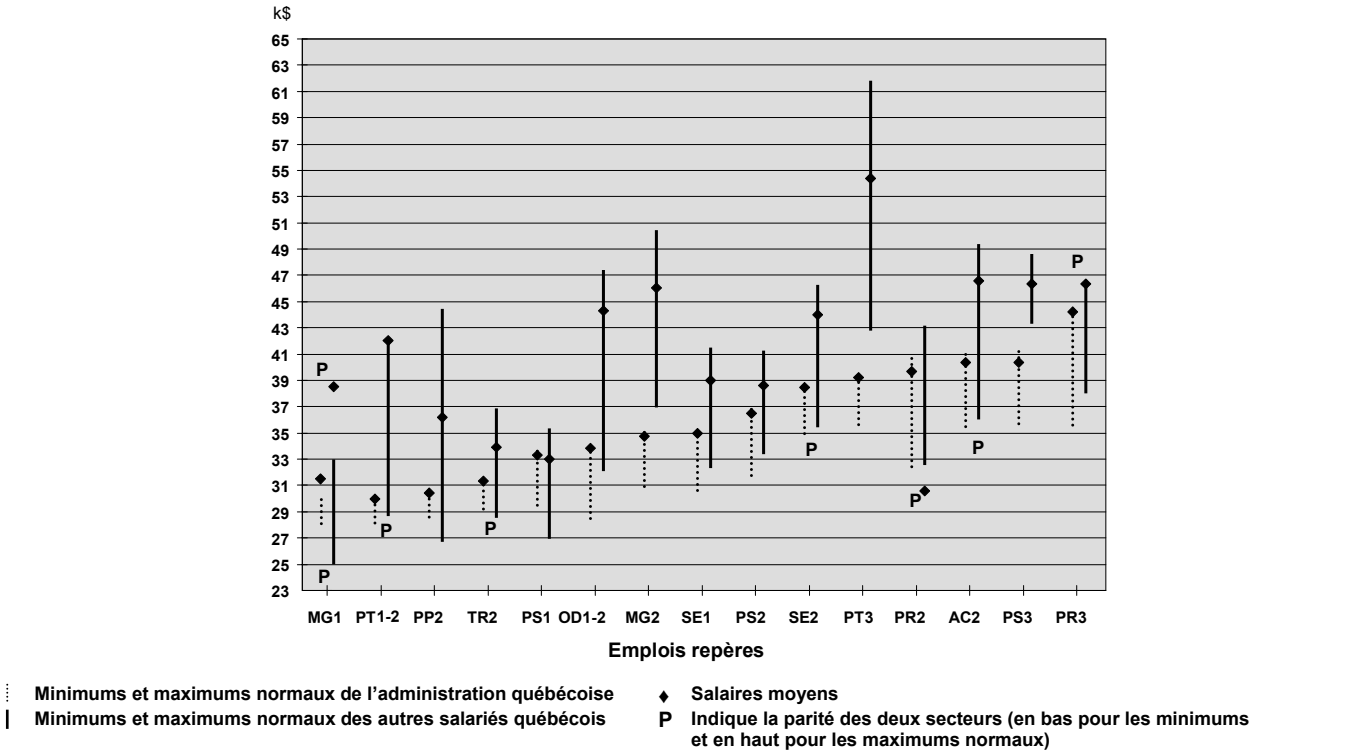
Par ailleurs, 21 % des autres employés de bureau québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 46 677 \$. Les échelles salariales de

l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Sur le plan du maximum normal, 15 des 17 emplois, représentant la presque totalité de l'effectif de cette catégorie, affichent un retard de l'administration québécoise. Les écarts varient de - 5,1 % à - 57,4 %. Les deux emplois restants 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 quatre emplois. De plus, dans deux autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

1. Sauf 27 % de l'effectif occupant l'emploi « Magasinier 1 » et 2 % des employés rattachés à l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 ».

Figure 1.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2009



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.

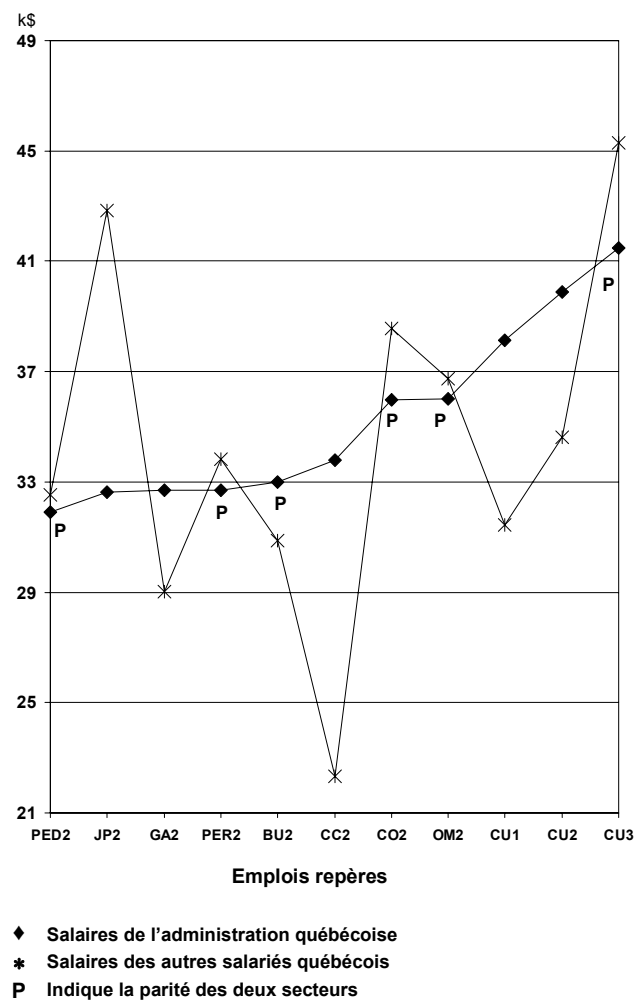
Six emplois sur onze, représentant 60 % de l'effectif de cette catégorie, affichent la parité. Quatre autres emplois repères, comptant 29 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise. L'autre emploi accuse un retard.

Les quatre emplois en avance affichent tous un écart supérieur à 11 %. L'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 », qui représente 19 % de l'effectif apparié dans cette catégorie, montre une avance notable de l'administration québécoise (34 %). Cette avance correspond à une différence salariale de 11 477 \$ en faveur de l'administration québécoise.

Le retard de l'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 » est important (- 31,2 %); cela représente une différence salariale de 10 197 \$ 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 2009



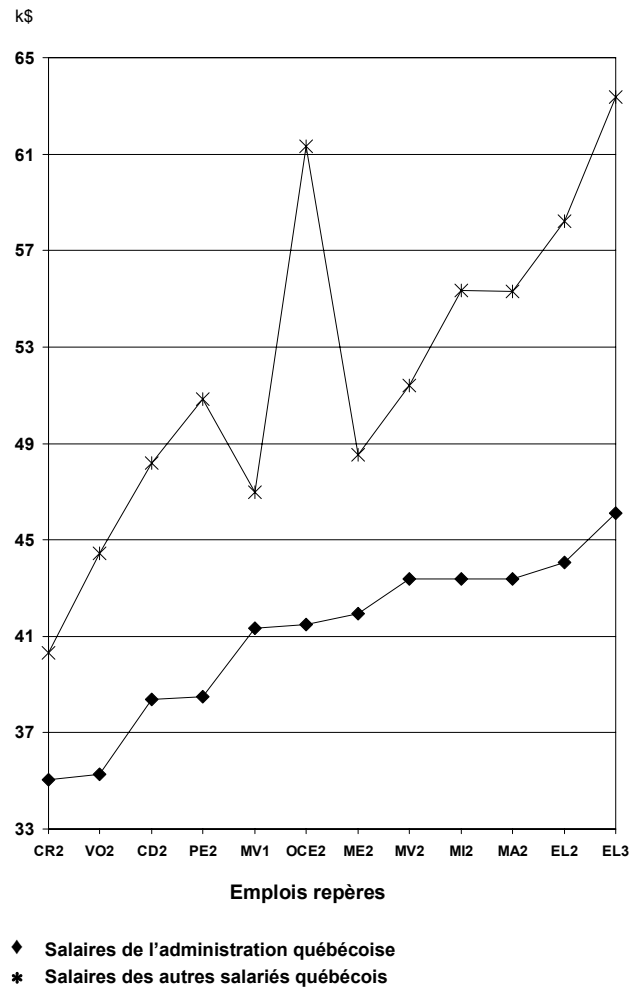
Banque de données : annexes C-1 et E-1.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 28,9 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois. Les treize emplois repères de cette catégorie affichent un retard.

Parmi les emplois repères présentés, huit emplois, regroupant 73 % de l'effectif, montrent un retard salarial de plus de 25 %. L'emploi repère « Ouvrier certifié d'entretien 2 », qui compte 22 % de l'effectif, est celui qui affiche le retard le plus important avec un écart de - 47,9 %. La différence salariale se chiffre à 19 870 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.8
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2009



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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

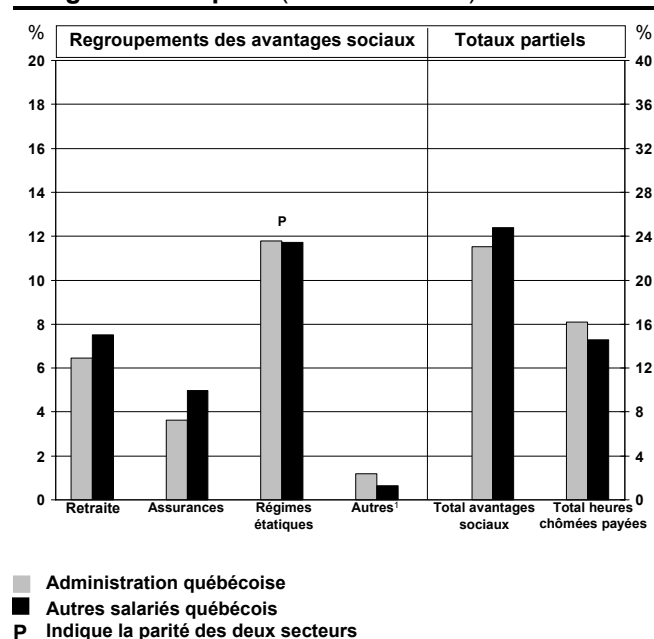
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées², exprimés en pourcentage du salaire, sont à parité dans l'administration québécoise et chez les autres salariés québécois. Ce résultat s'explique par des débours moins élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,06 % contre 24,81 %) et par des coûts pour les heures chômées payées plus importants dans ce secteur (16,21 % contre 14,57 %).

Ces débours moins élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par des coûts inférieurs pour les régimes de retraite (6,46 % contre 7,50 %) et les régimes d'assurance (3,62 % contre 4,97 %). Toutefois, l'administration québécoise débourse plus pour l'assurance-salaire, soit 3,40 % du salaire contre 0,93 %, 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 au regroupement « autres », les débours plus élevés dans l'administration québécoise s'expliquent par des coûts supérieurs pour les remboursements de congés de maladie non utilisés (0,97 % contre 0,38 %). Pour leur part, les débours liés aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Quant aux heures chômées payées, les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise en ce qui concerne les congés annuels (8,43 % du salaire contre 7,43 %), les congés fériés et mobiles (4,94 % contre 4,82 %) et les congés de maladie utilisés (2,43 % contre 1,68 %). 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 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

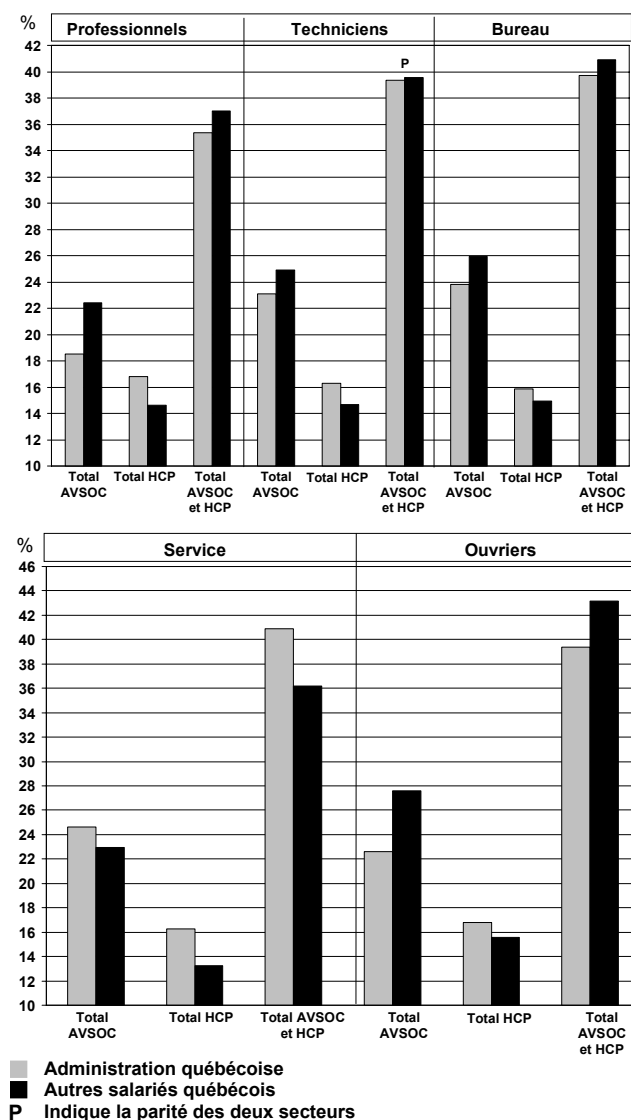
Lorsque les catégories d'emplois sont analysées, les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont à parité dans les deux secteurs uniquement chez les techniciens. Par ailleurs, les coûts sont inférieurs dans l'administration québécoise chez les professionnels (35,35 % contre 37,02 %), les employés de bureau (39,70 % contre 40,91 %) et les ouvriers (39,40 % contre 43,17 %), tandis qu'ils y sont plus élevés chez les employés de service (40,89 % contre 36,16 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise chez les professionnels (18,53 % contre 22,39 %), les techniciens (23,08 % contre 24,90 %), les employés de bureau (23,81 % contre 25,96 %) et les ouvriers (22,62 % contre 27,57 %). Ce fait s'explique notamment par des débours moins élevés pour les régimes de retraite et les assurances. La différence entre les deux secteurs quant aux débours liés au régime de retraite va de 1,68 point de pourcentage chez les professionnels et les employés de bureau à 2,73 points chez les ouvriers. Chez les employés de service, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise (24,61 % contre 22,93 %), en raison de débours plus importants pour le régime de retraite et les remboursements de congés de maladie non utilisés. Dans cette catégorie, la parité des deux secteurs est notée quant aux coûts totaux pour les régimes d'assurance. Toutefois, l'administration québécoise débourse plus pour l'assurance-salaire dans toutes les catégories d'emplois, alors que des coûts plus élevés sont notés chez les autres salariés québécois en ce qui concerne chacun des autres types d'assurance. Pour leur part, 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 et les congés de maladie utilisés.

Figure 1.10

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



AVSOC : Avantages sociaux.

HCP : Heures chômées payées.

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

Banque de données : annexe B-1.

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine de travail de près d'une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à 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 près de deux heures. 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 de près de trois quarts d'heure par semaine chez les ouvriers à un peu plus de deux heures chez les techniciens. Dans cette catégorie, l'écart équivaut annuellement à trois semaines 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 et quart chez les ouvriers à deux heures et demie chez les professionnels et les techniciens. Dans ces deux catégories, cela équivaut à quatre semaines et demie 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 dans toutes les catégories d'emplois. 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 2009

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	37,3	30,1	32,0
Professionnels	35,0	36,9	29,1	31,6
Techniciens	35,0	37,1	29,3	31,8
Employés de bureau	35,0	36,6	29,5	31,2
Employés de service	38,7*	39,0*	32,4	34,0
Ouvriers	38,8	39,5	32,2	33,4

* 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 3,7 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 44 des 76 emplois, regroupant 35 % de l'effectif. La parité est constatée pour 22 emplois, représentant 50 % de l'effectif, alors que 10 emplois affichent une avance.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 4,7 % sur celle des autres salariés québécois. Ce statut est noté dans 14 des 20 emplois (41 % de l'effectif), alors que la parité des deux secteurs est observée dans les six emplois restants.

Chez les employés de bureau, un retard de l'administration québécoise de 4,8 % est constaté pour la rémunération globale. Neuf des dix-sept emplois de la catégorie, comptant 43 % de l'effectif, affichent ce statut. Quatre emplois, regroupant 42 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les quatre autres sont en avance.

Dans l'ensemble des emplois repères, de même que chez les professionnels et les employés de bureau, les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent la diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, et ce, malgré les coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Dans la catégorie des techniciens, la parité des deux secteurs est constatée sur le plan de la rémunération globale. Cinq des quinze emplois repères, comptant 65 % de l'effectif, montrent ce statut. Huit emplois, regroupant 20 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise, alors que les deux autres emplois sont en avance.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent une avance de 8,2 % sur leurs homologues des autres salariés québécois sur le plan de la rémunération globale. Quatre des onze emplois de la catégorie, représentant 29 % de l'effectif, affichent ce statut. Six emplois, comptant 60 % de l'effectif, montrent la parité, alors que l'emploi restant présente un retard.

Dans ces deux dernières 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 ce secteur.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers (- 29,7 %). Douze des treize emplois de la catégorie (97 % de l'effectif) sont en retard, alors que l'autre emploi est à parité dans les deux secteurs.

Tableau 1.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2009

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	- 8,7	- 10,6	- 3,7
Professionnels	- 9,9	- 13,5	- 4,7
Techniciens	- 9,6	- 11,1	- 2,6*
Employés de bureau	- 9,0	- 11,0	- 4,8
Employés de service	2,6*	3,6*	8,2
Ouvriers	- 28,9	- 34,0	- 29,7

* 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 2009

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	10	22	44	76
Professionnels	0	6	14	20
Techniciens	2	5	8	15
Employés de bureau	4	4	9	17
Employés de service	4	6	1	11
Ouvriers	0	1	12	13

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

L'ensemble des emplois repères

En 2009, les employés de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 6 % par rapport à ceux du secteur privé. Ce statut est constaté dans environ la moitié des emplois, soit 37 des 69 emplois repères comparés, regroupant 34 % de l'effectif apparié. Vingt-cinq emplois, représentant 54 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les sept autres emplois présentent une avance de l'administration québécoise.

Le retard salarial de l'administration québécoise s'observe dans quatre catégories d'emplois, soit chez les professionnels (- 8,9 %), les techniciens (- 7,1 %), les employés de bureau (- 4,6 %) et les ouvriers (- 31,6 %). Le statut de retard de l'administration québécoise est noté dans la majorité des emplois de ces quatre catégories. En effet, 11 des 17 emplois chez les professionnels (47 % de l'effectif), 8 des 14 emplois de techniciens (32 % de l'effectif), 8 des 16 emplois de bureau (34 % de l'effectif) et 9 des 11 emplois d'ouvriers (92 % de l'effectif) témoignent du retard salarial de l'administration québécoise.

Chez les techniciens et les employés de bureau, où la parité des deux secteurs est observée pour plus de la moitié de l'effectif (64 % et 51 % respectivement), c'est l'importance des retards dans plusieurs des emplois ayant ce statut qui explique le résultat observé. Dans le cas des techniciens, un retard salarial variant entre 29,4 % et 59,2 % est noté pour six des huit emplois présentés affichant ce statut. Chez les employés de bureau, des retards de plus de 15 % sont observés dans six des huit emplois ayant ce statut.

La parité salariale est notée chez les employés de service : 6 emplois repères sur 11 (60 % de l'effectif) affichent ce statut. Quatre autres emplois (29,0 % de l'effectif) montrent une avance (variant entre 13,8 % et 35,9 %), tandis que l'emploi « Journalier ou préposé aux terrains 2 », accuse un retard important (- 36,2 %).

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2009

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens.	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 6,0
Professionnels	12	- 8,9
Techniciens	23	- 7,1
Employés de bureau	42	- 4,6
Employés de service	18	4,8*
Ouvriers	5	- 31,6

* 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 2009

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	7	25	37	69
Professionnels	0	6	11	17
Techniciens	1	5	8	14
Employés de bureau	2	6	8	16
Employés de service	4	6	1	11
Ouvriers	0	2	9	11

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

Les professionnels

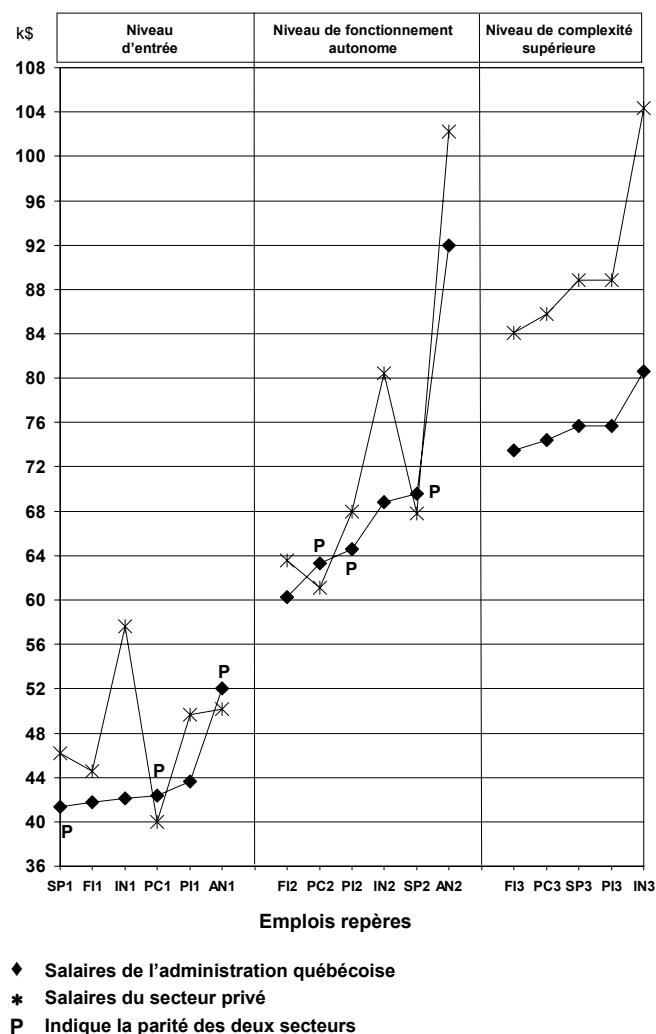
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 8,9 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Ce statut est observé dans 11 des 17 emplois repères, représentant 47 % de l'effectif de la catégorie. Les six autres emplois sont à parité dans les deux secteurs (53 % de l'effectif).

Les emplois de professionnels de l'administration québécoise appariés au niveau d'entrée (niveau 1) présentent un retard salarial de 11,5 %. Ces emplois ne représentent toutefois que 5 % de l'effectif de la catégorie. Trois des six emplois de niveau 1 affichent un retard; les écarts vont de - 6,6 % (« Professionnel de la gestion financière 1 ») à - 36,9 % (« Ingénieur 1 »). Les trois autres emplois 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 5,3 %. Ces emplois ont un impact considérable sur le résultat de l'ensemble de la catégorie puisqu'ils regroupent 74 % de l'effectif apparié de l'administration québécoise chez les professionnels. Trois des six emplois repères de ce niveau accusent un retard face au secteur privé; les écarts vont de - 5,5 % à - 16,9 %. Le retard le plus important est noté dans l'emploi « Ingénieur 2 », avec une différence salariale de 11 606 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Les trois autres emplois, dont celui d'« Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » (53 % de l'effectif du niveau 2), sont à parité dans les deux secteurs.

Les professionnels de l'administration québécoise de niveau de complexité supérieure (niveau 3) accusent le retard le plus important par rapport à leurs homologues du secteur privé (- 19,5 %). Les cinq emplois de ce niveau regroupent 21,0 % de l'effectif de la catégorie et montrent tous un statut de retard, lequel varie entre 14,4 % et 29,5 %. Cela correspond à des différences salariales au désavantage de l'administration québécoise allant de 10 583 \$ dans l'emploi « Professionnel en gestion financière 3 » à 23 786 \$ dans l'emploi « Ingénieur 3 ».

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2009



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

Les professionnels

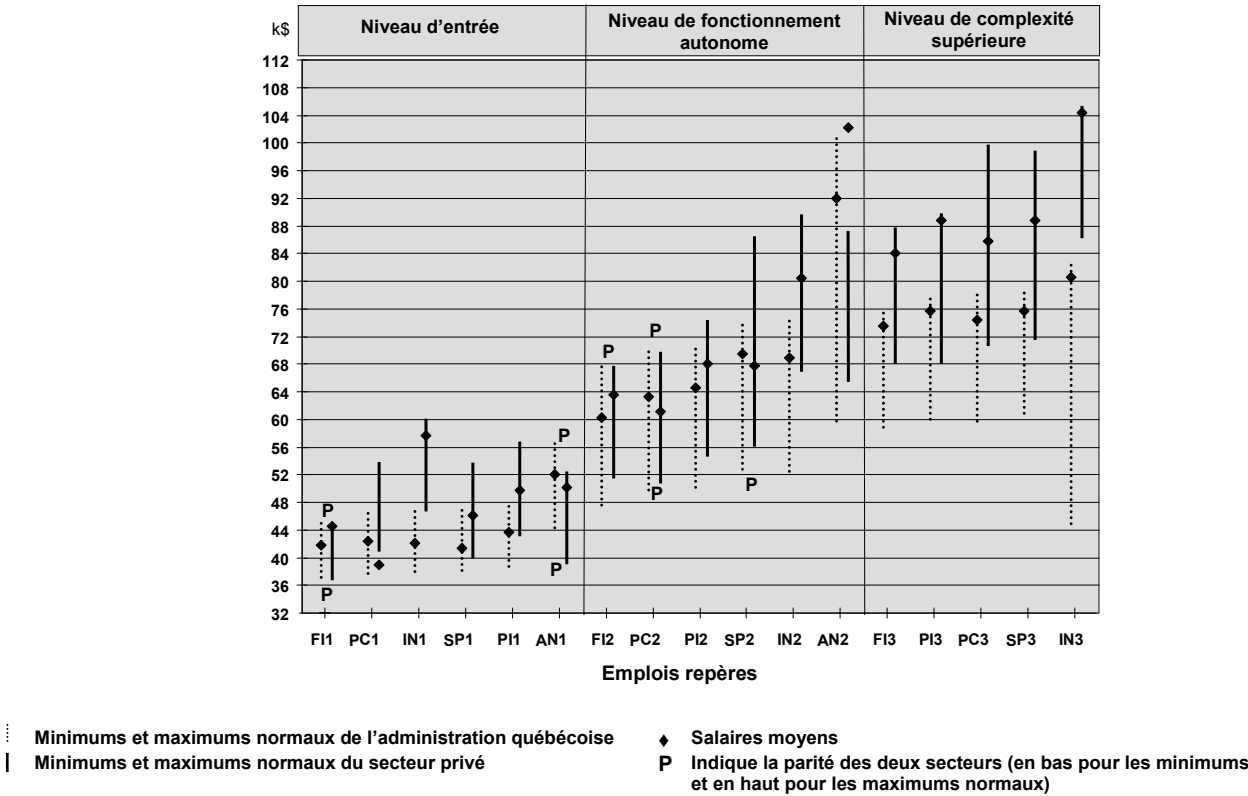
Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (72 875 \$) est en retard de 7,8 % sur celui du secteur privé (78 542 \$). Un retard salarial est également constaté (- 8,9 %). La différence entre l'écart salarial et celui du maximum normal est non significative. 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 64 %¹.

Par ailleurs, 44 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 92 371 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Douze des dix-sept emplois, regroupant 74 % de l'effectif de la catégorie, montrent un retard du maximum normal; les écarts varient de - 5,9 % à - 28,7 %. Quatre emplois, comptant 19 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et l'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise. Par ailleurs, un emploi présente un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé. De plus, dans un autre emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des salariés du secteur privé de moins de 2 000 \$.

1. Cette proportion baisse à 14 % dans l'emploi « Avocat et notaire 2 ».

Figure 2.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2009



Les techniciens

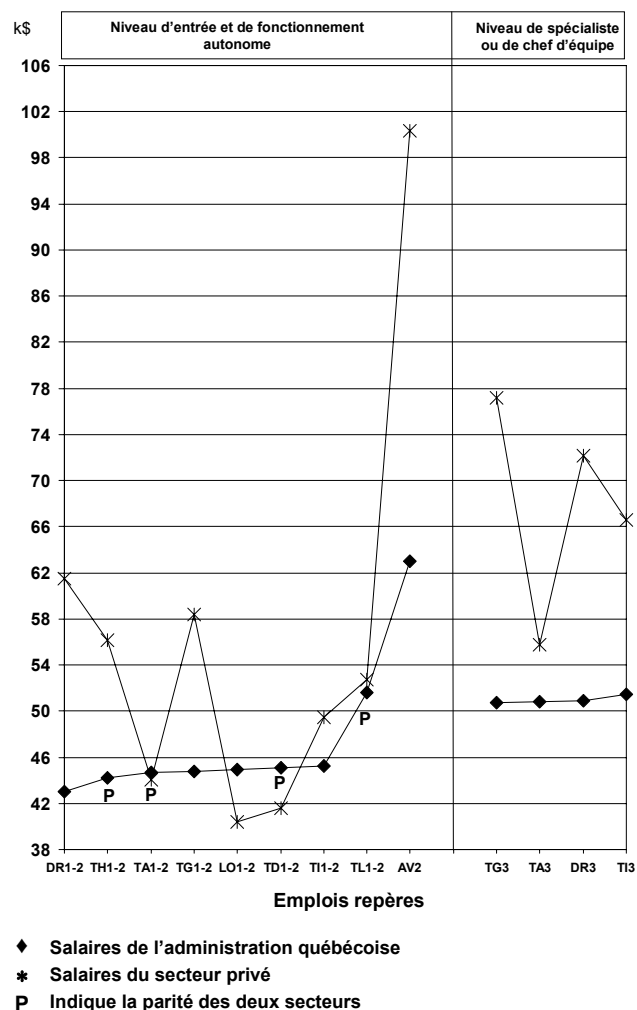
Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 7,1 % sur celui des techniciens du secteur privé.

Parmi les emplois repères présentés, huit présentent ce statut. Quatre sont à parité dans les deux secteurs, alors qu'un seul affiche une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des techniciens de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) de l'administration québécoise accuse un retard de 5,5 % 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 91 % de l'effectif de la catégorie. Un statut de retard est constaté pour quatre des neuf emplois repères de ce niveau. Ces emplois représentent 28 % de l'effectif du niveau 1-2. Quatre emplois, comptant 68 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Le dernier emploi, soit le « Technicien en loisir 1-2 », montre une avance de l'administration québécoise.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 20,4 % face à leurs homologues du secteur privé. Tous les emplois repères présentés affichent ce statut. Deux d'entre eux présentent des retards importants, soit 41,8 % pour le « Technicien en droit 3 » et 52,1 % pour le « Technicien en génie 3 ». Dans ce dernier cas, cela représente une différence salariale de 26 436 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2009



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

Les techniciens

Chez les techniciens, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (48 113 \$) est en retard de 14,1 % sur celui du secteur privé (54 895 \$). Un retard salarial est aussi constaté (- 7,1 %). 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 ce secteur dans leur échelle salariale (87,0 % comparativement à 70,7 %).

Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 70 %². Par ailleurs, 36 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de

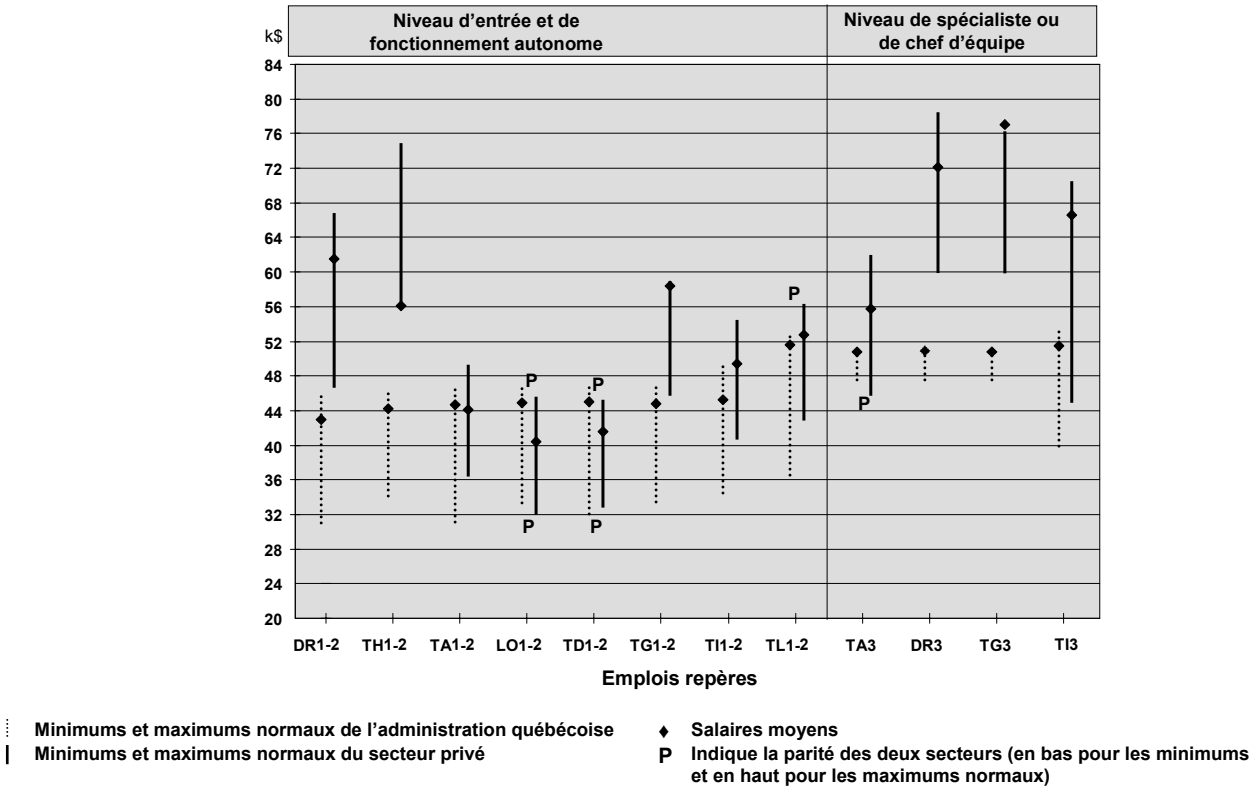
64 584 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Onze des quatorze emplois repères, regroupant 81 % de l'effectif de la catégorie, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 6,2 % à - 87,8 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Six emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé. De plus, dans un autre emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des salariés du secteur privé de moins de 2 000 \$.

2. Cette proportion baisse à 40 % ou moins pour trois emplois.

Figure 2.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2009



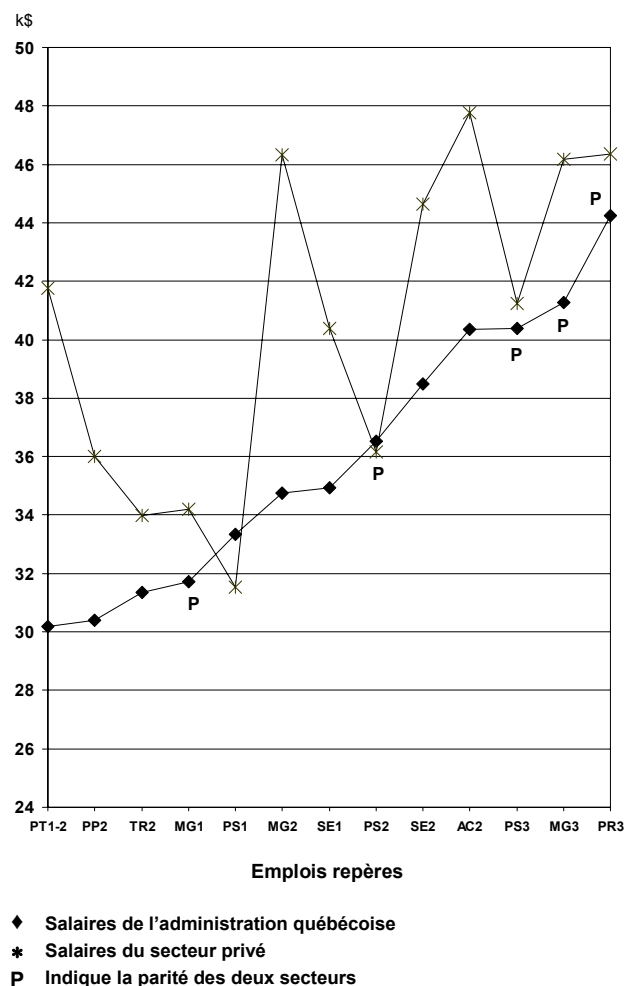
Banque de données : annexes A2 et C-2.

Les employés de bureau

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 4,6 % sur celui de leurs homologues du secteur privé. Huit emplois repères sur seize, comptant 34,0 % de l'effectif de la catégorie, présentent ce statut; les écarts salariaux vont de - 8,3 % pour l'emploi « Téléphoniste-réceptionniste 2 » à - 38,3 % pour le « Préposé aux télécommunications 1-2 ». Par ailleurs, les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat » affichent des retards respectifs de 15,6 % et de 16,0 %; ils ont une grande influence sur le résultat de la catégorie puisque'ils regroupent 25,0 % de l'effectif.

Six emplois, représentant 51 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs; ce statut est observé dans les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Personnel de soutien administratif », qui compte à lui seul 49 % de l'effectif de la catégorie. Les deux autres emplois (15 % de l'effectif) montrent une avance de l'administration québécoise.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2009



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 (36 975 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (41 970 \$). Le retard constaté est de 13,5 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (- 4,6 %) que sur celui du maximum normal en raison de la position plus avancée des employés de bureau de ce secteur dans leur échelle salariale (93,9 % comparativement à 69,1 %).

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 64 %³. 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 46 689 \$. Les échelles

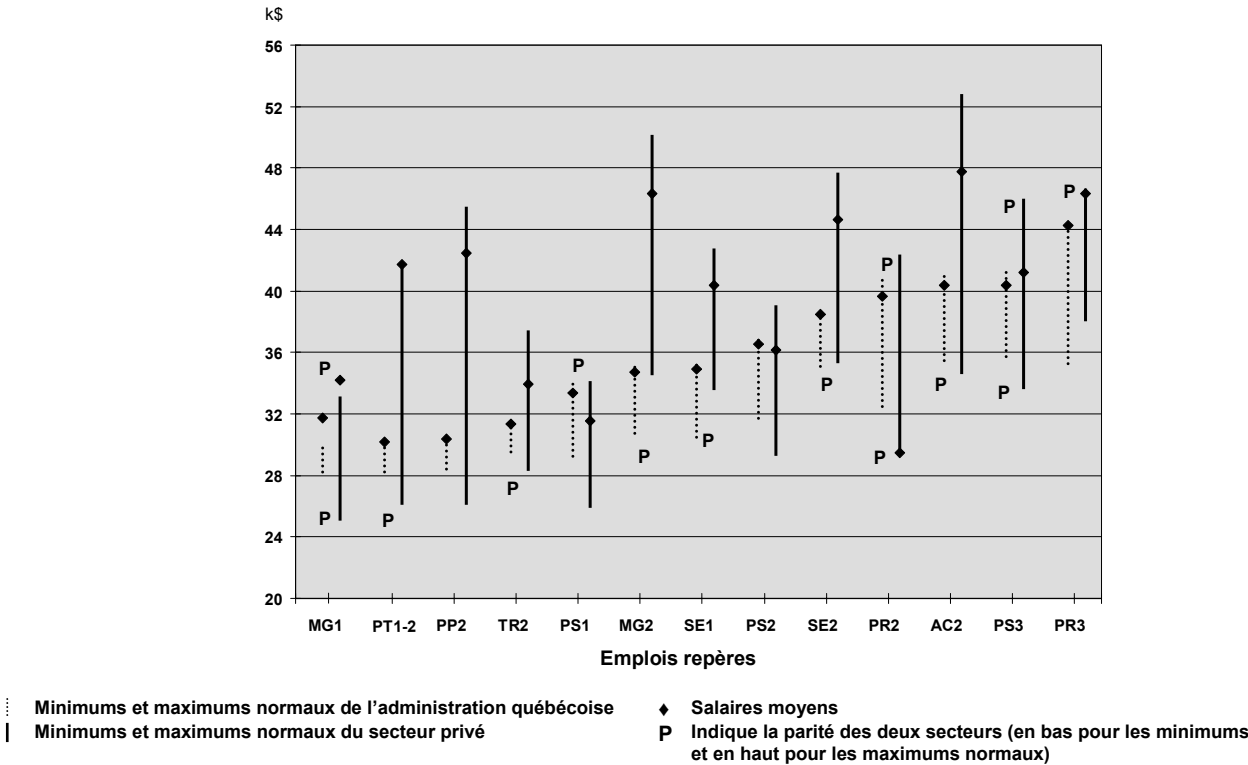
salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

L'analyse des statuts comparatifs montre que 11 des 16 emplois, comptant 72,0 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise; les écarts varient de - 5,1 % à - 120,0 %. Cinq emplois, regroupant 28,0 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs.

Dans deux emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. De plus, les emplois « Magasinier 2 » et « Personnel secrétariat 1 » présentent un maximum normal de l'administration québécoise qui dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

3. Cette proportion baisse à moins de 35 % pour quatre emplois.

Figure 2.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2009



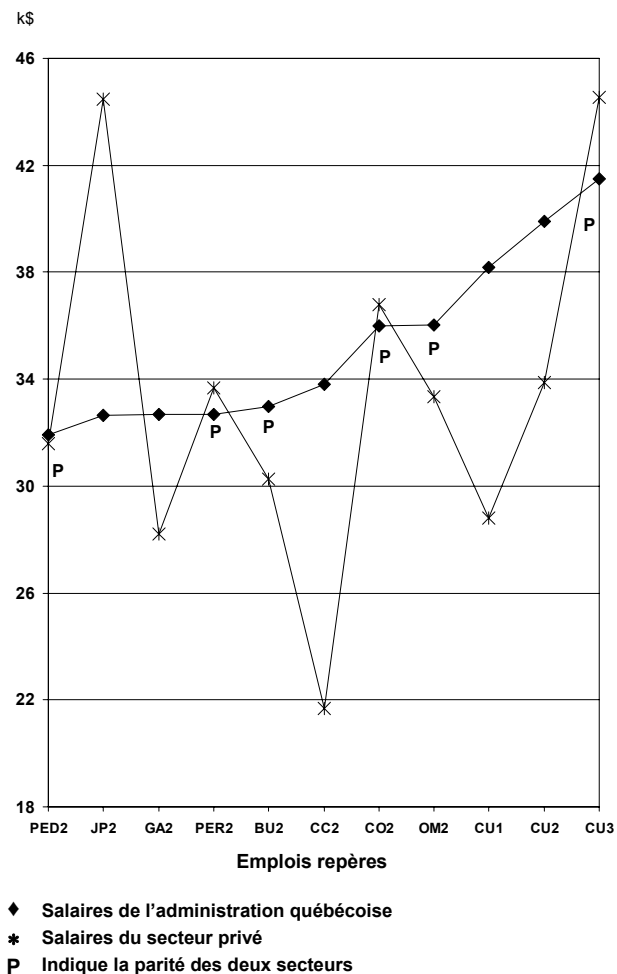
Les employés de service

Les employés de service de l'administration québécoise affichent la parité salariale avec ceux du secteur privé. Ce statut est observé dans 6 des 11 emplois repères, regroupant 60 % de l'effectif de la catégorie.

Quatre emplois, représentant 29,0 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise, laquelle varie entre 13,8 % (« Gardien 2 ») et 35,9 % (« Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 »). Ce dernier écart représente une différence salariale de 12 115 \$ 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 - 36,2 %. Cet écart correspond à une différence salariale de 11 829 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2009



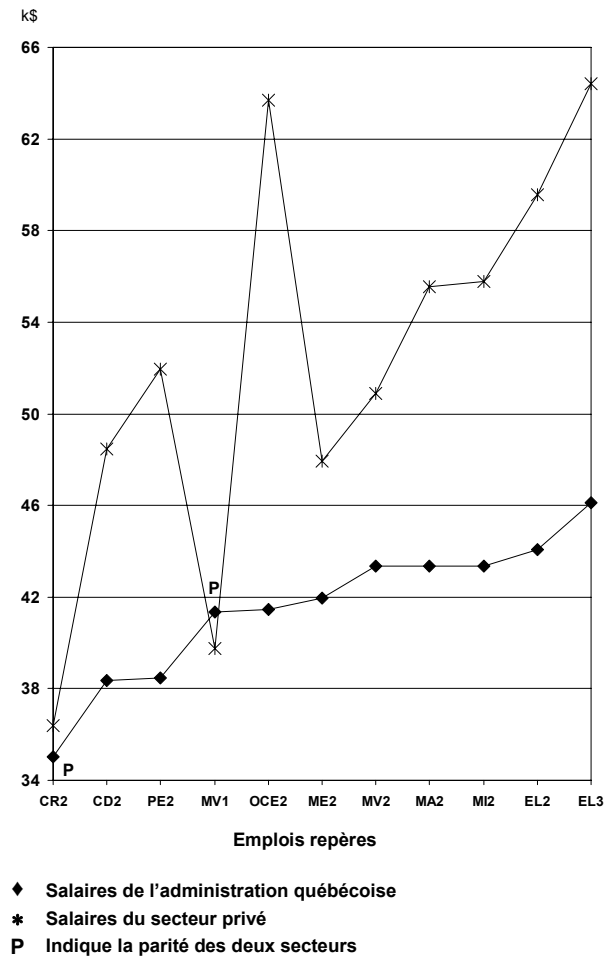
Banque de données : annexes C-2 et E-2.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise affiche un retard de 31,6 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut est noté dans 9 des 11 emplois repères, représentant 92 % de l'effectif de la catégorie. Les deux autres emplois de la catégorie sont à parité dans les deux secteurs.

Le retard salarial est d'au moins 26 % dans sept emplois. Parmi ceux-ci, quatre emplois repères affichent des retards salariaux de 35,0 % et plus, dont le plus élevé est de 53,6 %. Il est observé dans l'emploi « Ouvrier certifié d'entretien 2 » (25 % de l'effectif) et il correspond à une différence salariale de 22 212 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2009



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

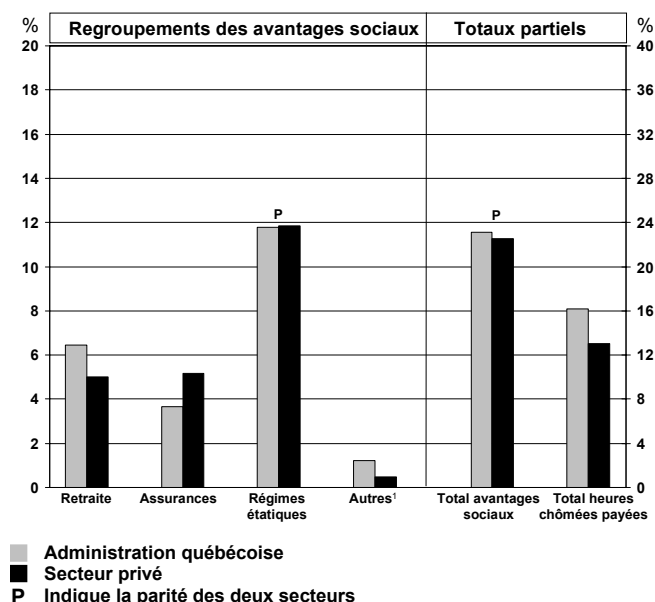
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (39,31 % du salaire contre 35,69 %). Cette situation résulte des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les heures chômées payées (16,19 % contre 13,02 %); les débours sont par contre similaires dans les deux secteurs pour les avantages sociaux.

La similarité du coût des avantages sociaux s'explique par l'effet contraire des débours plus importants dans l'administration québécoise pour les régimes de retraite (6,46 % contre 5,15 %) ainsi que pour le regroupement « autres » (1,21 % contre 0,49 %) et des dépenses moindres pour les régimes d'assurances (3,66 % contre 5,17 %). Toutefois, l'administration québécoise débourse plus pour l'assurance-salaire (3,43 % contre 1,14 %), alors qu'une plus grande part du salaire est dépensée par les employeurs du secteur privé pour chacun des autres types d'assurances. Pour leur part, les régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Les coûts des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise en ce qui concerne les congés annuels (8,43 % contre 7,04 %), les congés fériés mobiles (4,94 % contre 4,49 %) et les congés de maladie utilisés (2,40 % contre 0,98 %). 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 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

Banque de données : annexe B-2.

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

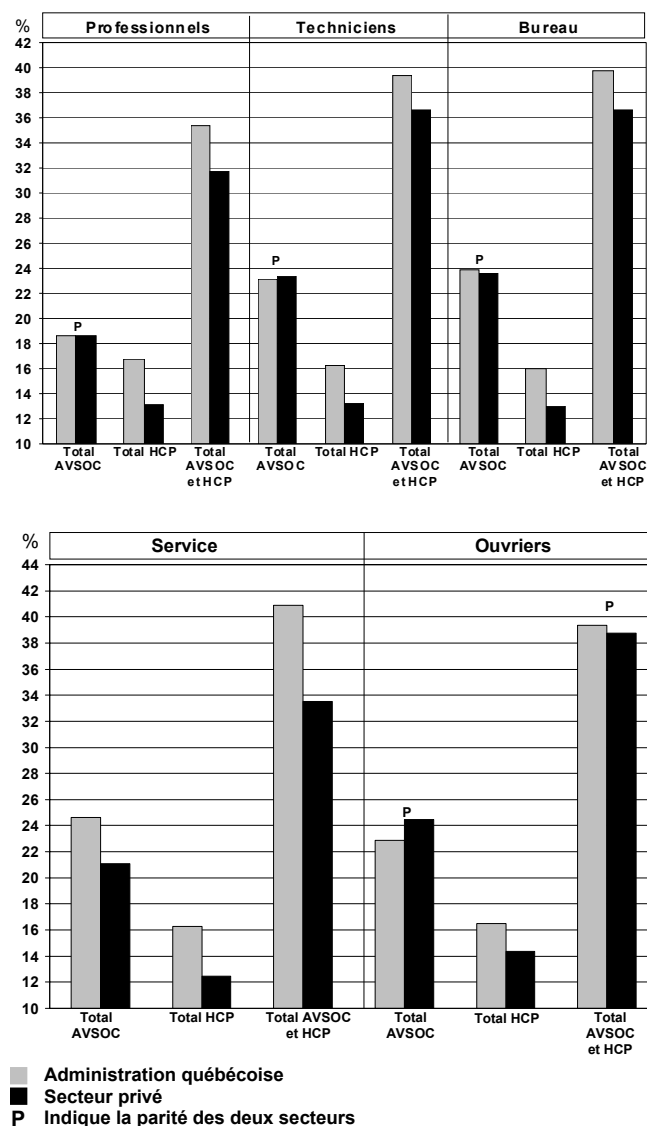
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise chez les professionnels (35,39 % contre 32,10 %), les techniciens (39,34 % contre 36,72 %), les employés de bureau (39,71 % contre 36,67 %) et les employés de service (40,89 % contre 33,54 %). La parité des deux secteurs est notée chez les ouvriers.

Les coûts des avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs chez les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise chez les employés de service (24,61 % contre 21,10 %) en raison des débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite et le remboursement de congés de maladie non utilisés. Les coûts pour les régimes de retraite sont aussi supérieurs dans l'administration québécoise chez les professionnels et les employés de bureau, alors qu'ils sont à parité dans les deux secteurs chez les techniciens et les ouvriers. Quant aux coûts pour les régimes étatiques, deux catégories d'emplois montrent la parité des deux secteurs; les professionnels et les techniciens affichent des coûts supérieurs dans l'administration québécoise, tandis que, chez les employés de service, les débours dans ce secteur sont moindres. 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 dans l'administration québécoise résultent des débours plus importants pour les congés annuels et les congés de maladie utilisés. L'administration québécoise dépense également plus que le secteur privé 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 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

Banque de données : annexe B-2.

Les heures de travail

La semaine de travail des employés de l'administration québécoise comporte environ une heure et trois quarts de moins que celle du secteur privé. Sur une base annuelle, cette différence représente environ deux semaines et demie 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 d'une heure et demie chez les ouvriers à deux heures et demie chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, cela équivaut annuellement à environ trois semaines et trois quarts de moins pour les employés de l'administration québécoise. Tant dans l'administration québécoise que dans le secteur privé, le nombre d'heures régulières hebdomadaires de travail le plus élevé est observé chez les ouvriers.

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 de deux heures chez les employés de service à près de trois heures et demie chez les techniciens.

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. Cette situation 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 2009

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	37,7	30,1	32,9
Professionnels	35,0	37,2	29,1	32,4
Techniciens	35,0	37,5	29,3	32,7
Employés de bureau	35,0	37,0	29,5	32,3
Employés de service	38,7*	39,0*	32,4	34,3
Ouvriers	38,8	40,3	32,4	34,6

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-2.

La rémunération globale

L'administration québécoise est en avance de 3,6 % sur le secteur privé en ce qui a trait à la rémunération globale. Ce statut est présent dans 21 des 69 emplois repères, comptant 45 % de l'effectif. Vingt-huit emplois, regroupant 35 % de l'effectif, affichent la parité, alors que 20 sont en retard. Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les 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.

Chez les professionnels, la parité des deux secteurs est observée sur le plan de la rémunération globale. Huit des dix-sept emplois repères de la catégorie, représentant 63 % de l'effectif, affichent ce statut. Six emplois, regroupant 25 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise, tandis que les trois autres sont en retard.

Les techniciens de l'administration québécoise sont en avance de 3,8 % par rapport à ceux du secteur privé. Quatre des quatorze emplois repères, comptant 61 % de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut. Quatre emplois, représentant 23 % de l'effectif, sont à parité, alors que les six autres sont en retard.

Pour leur part, les employés de bureau sont en avance de 4,7 % sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé dans 5 des 16 emplois repères, comptant 52 % de l'effectif. Sept emplois sont à parité dans les deux secteurs (26 % de l'effectif), alors que les quatre emplois restants affichent un retard.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est en avance de 12,5 % par rapport à celle du secteur privé. Il s'agit de l'avance la plus importante parmi toutes les catégories. Cinq des onze emplois repères, représentant 35 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que cinq emplois repères, regroupant 54 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant 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 - 25,1 %. Six des onze emplois repères, comptant 68 % de l'effectif, montrent ce statut. Quatre emplois, représentant 28 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant est en avance.

Tableau 2.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2009

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	- 6,0	- 5,8	3,6
Professionnels	- 8,9	- 9,3	1,6*
Techniciens	- 7,1	- 7,4	3,8
Employés de bureau	- 4,6	- 4,5	4,7
Employés de service	4,8*	7,4	12,5
Ouvriers	- 31,6	- 33,6	- 25,1

* 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 2009

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	21	28	20	69
Professionnels	6	8	3	17
Techniciens	4	4	6	14
Employés de bureau	5	7	4	16
Employés de service	5	5	1	11
Ouvriers	1	4	6	11

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

Le secteur « autre public » et ses composantes

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 13,5 % face au secteur « autre public »¹ sur le plan salarial dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 67 des 73 emplois comparés, regroupant 91 % 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 11,2 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Ce statut est constaté dans les 20 emplois repères appariés de la catégorie. Les écarts varient de - 3,1 % à - 35,0 %. Neuf emplois affichent des retards supérieurs à 20 %; trois de ceux-ci dépassent même 30 %.

La catégorie « Techniciens » présente un retard salarial de l'administration québécoise de 10,6 % vis-à-vis du secteur « autre public ». Ce statut est noté dans 9 des 13 emplois repères, comptant 78 % de l'effectif de la catégorie. L'emploi « Technicien en administration 1-2 », regroupant 41 % de l'effectif de la catégorie, affiche un retard salarial de 12,3 %; il exerce donc une influence certaine sur le résultat de la catégorie. Parmi les huit autres emplois en retard, quatre accusent des retards supérieurs à 22 %. L'écart le plus important (- 39,7 %) est noté dans l'emploi « Technicien en génie 3 ».

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 14,2 % sur le plan salarial face au secteur « autre public ». Quinze des seize emplois de la catégorie, comptant la presque totalité de l'effectif, accusent un retard; les écarts varient de - 6,9 % à - 43,7 %. Parmi ces emplois repères, sept présentent un retard supérieur à 21 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 16,9 % par rapport à leurs homologues du secteur « autre public ». Ce statut est observé dans 10 des 11

emplois de la catégorie (81 % de l'effectif). Les retards varient entre 10,8 % et 38,4 %. Les emplois « Concierge » et « Journalier ou préposé aux terrains 2 », comptant 28 % de l'effectif, présentent un retard de presque 26 %; ils ont donc une influence notable sur le résultat de la catégorie.

C'est chez les ouvriers que l'administration québécoise accuse son retard salarial le plus important face au secteur « autre public », soit de 22,4 %. Tous les emplois repères de la catégorie affichent ce statut; parmi les emplois pouvant être présentés, 10 ont des retards supérieurs à 21 %. L'emploi « Électricien d'entretien 3 » présente le retard le plus important, avec un écart de - 37,1 %.

Tableau 3.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009
[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	- 13,5	3	3	67	73
Professionnels	- 11,2	0	0	20	20
Techniciens	- 10,6	2	2	9	13
Employés de bureau	- 14,2	1	0	15	16
Employés de service	- 16,9	0	1	10	11
Ouvriers	- 22,4	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 » représentent respectivement 13,3 %, 23,5 %, 34,5 %, et 28,7 % des employés du secteur « autre public ».

Les échelles salariales

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

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est inférieur à celui de leurs homologues du secteur « autre public » de 9,2 %. Dix-neuf des vingt emplois, regroupant 93 % de l'effectif, affichent un retard. Les écarts varient de - 3,4 % à - 42,2 %. La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (- 11,2 %), les professionnels de ce secteur étant moins avancés dans leur échelle salariale que ceux du secteur « autre public » (75,4 % comparativement à 77,9 %).

Les techniciens et les employés de bureau présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise, avec des écarts de - 11,9 % et - 16,5 % respectivement. Chez les techniciens, 10 des 13 emplois, regroupant 82 % de l'effectif, montrent un

retard; les écarts varient de - 3,7 % à - 42,0 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Dans la catégorie des employés de bureau, 13 des 15 emplois, regroupant 99 % de l'effectif, affichent un retard. Les écarts varient de - 9,5 % à - 44,5 %. Dans ces deux catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (-10,6 % chez les techniciens et - 14,2 % chez les employés de bureau) que sur celui du maximum normal. Cette situation s'explique par la position plus élevée des employés de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (87,0 % comparativement à 76,7 % chez les techniciens et 94,0 % comparativement à 82,3 % chez les employés de bureau).

Au total, 42 des 48 emplois présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Parmi ces emplois, 15 ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Six 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 2009

	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	95,4	72 809	79 537	- 9,2	75,4	77,9
Techniciens	100,0	96,5	48 113	53 839	- 11,9	87,0	76,7
Employés de bureau	99,5	90,6	36 964	43 070	- 16,5	94,0	82,3

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

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

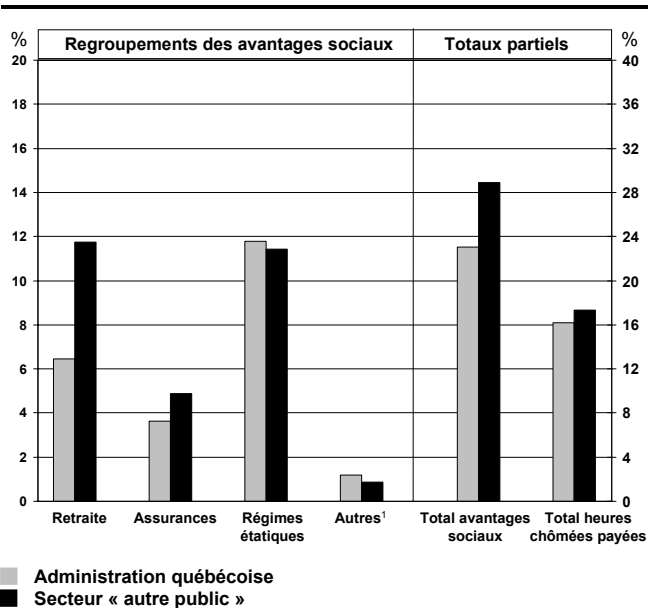
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 39,27 % du salaire contre 46,23 %. Cette différence au désavantage de l'administration québécoise provient tant des débours liés aux avantages sociaux (23,06 % du salaire contre 28,92 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,21 % du salaire contre 17,31 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise résultent des dépenses moins importantes dans ce secteur pour le régime de retraite (6,46 % contre 11,74 %) et les régimes d'assurances (3,62 % contre 4,87 %). Les débours encourus par l'administration québécoise sont moins élevés pour chacun des régimes d'assurances, à l'exception de l'assurance-salaire (3,40 % contre 0,69 %). 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 » pour tous les éléments, à l'exception des congés annuels pour lesquels ses coûts sont plus élevés (8,43 % contre 8,15 %).

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 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

Banque de données : annexe B-3.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail dans l'administration québécoise compte environ une demi-heure de moins que celle du secteur « autre public ». L'écart entre les deux secteurs diminue lorsque les heures de présence au travail sont considérées, s'établissant à moins de dix minutes. Cette situation s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public ».

Les professionnels, les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise ont des semaines régulières de travail plus courtes que leurs homologues du secteur « autre public ». Les écarts varient de près de trois quarts d'heure chez les employés de bureau à un peu plus d'une heure et quart chez les professionnels. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement environ deux semaines de moins dans l'administration québécoise. Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise ont une semaine de travail plus longue d'une demi-heure que leurs homologues du secteur « autre public », alors que la parité des deux secteurs est notée sur le plan des heures régulières chez les employés de service.

Les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » dans deux catégories d'emplois, soit celles des employés de service et des ouvriers. Les différences sont d'environ un quart d'heure chez les employés de service et de près de trois quarts d'heure chez les ouvriers. Les professionnels et les techniciens ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, alors que la parité des deux secteurs est notée chez les employés de bureau.

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 de travail dans toutes les catégories d'emplois. Cette situation s'explique par les débours moins élevés pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 3.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009

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

* 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 18,3 % sur celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Sur 73 emplois repères, 68 présentent ce statut (92 % de l'effectif). Trois emplois, représentant 5 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les deux emplois restants montrent une avance.

Toutes les catégories d'emplois accusent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard est de 17 %. Les 20 emplois de la catégorie affichent ce statut.

Chez les techniciens, la rémunération globale de l'administration québécoise accuse un retard de 12,5 % par rapport à celle du secteur « autre public ». Neuf des treize emplois, comptant 78 % de l'effectif, présentent ce statut, alors que deux emplois, regroupant 15 % de l'effectif, sont en avance. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans ces deux dernières catégories, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les débours moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tous les emplois de la catégorie « Employés de bureau » montrent un retard de l'administration québécoise sur le secteur « autre public ». Le retard chez les employés de bureau est de 19 %. Chez les employés de service, le retard est de 23,2 %. Dix des onze emplois de la catégorie (81 % de l'effectif) affichent ce statut. L'emploi restant est à parité.

Dans ces deux catégories, l'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts moins importants des avantages sociaux dans ce secteur.

Les ouvriers accusent le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale (-36,1 %); tous les emplois de la catégorie présentent ce statut. L'accentuation du retard, du salaire à la rémunération globale, est due aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise et aux heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2009
[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	- 13,5	- 19,4	- 18,3
Professionnels	- 11,2	- 20,6	- 17,0
Techniciens	- 10,6	- 14,3	- 12,5
Employés de bureau	- 14,2	- 19,2	- 19,0
Employés de service	- 16,9	- 22,3	- 23,2
Ouvriers	- 22,4	- 32,1	- 36,1

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 12,9 % par rapport à l'administration municipale. Ce statut est observé dans 49 des 57 emplois repères comparés, représentant 88 % de l'effectif. Six emplois (10 % de l'effectif) sont à parité dans les deux secteurs et les deux autres sont en avance. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard de 7,4 % face à leurs homologues de l'administration municipale. Onze emplois repères comparés (84 % de l'effectif) sont en retard, un est en avance et deux emplois repères sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 11,8 % face à l'administration municipale. Ce statut est constaté dans 8 des 11 emplois repères comparés, regroupant 88 % de l'effectif. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des emplois « Technicien en administration 1-2 » (43 % de l'effectif) et « Technicien en informatique 1-2 » (15 % de l'effectif) : les écarts respectifs de ces emplois sont de - 12,6 % et - 19,5 %.

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard de 11,1 % par rapport à ceux de l'administration municipale. Douze des quatorze emplois repères de la catégorie, regroupant 85 % de l'effectif, affichent ce statut. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Parmi les emplois en retard, cinq montrent des retards de 39 % et plus. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des niveaux 1 et 2 des emplois « Personnel de soutien en administration » et « Personnel de secrétariat », qui représentent ensemble 75 % de la catégorie; les écarts varient de - 7,3 % à - 14,7 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent également un retard salarial par rapport à leurs homologues de l'administration municipale. L'écart est de - 30,2 %; il s'agit du retard le plus important par rapport à l'administration municipale. Tous les emplois repères comparés dans

cette catégorie présentent ce statut; les emplois « Concierge » et « Préposé à l'entretien ménager - travaux lourds 2 » accusent les retards les plus marqués (- 30,5 % et - 37,2 % respectivement).

Quant à la catégorie des ouvriers, un retard salarial de l'administration québécoise de 18,1 % est observé; ce statut est noté dans les 12 emplois repères de la catégorie. Sept des emplois repères montrent des retards supérieurs à 20 %.

Tableau 3.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2009
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 12,9	2	6	49	57
Professionnels	- 7,4	1	2	11	14
Techniciens	- 11,8	1	2	8	11
Employés de bureau	- 11,1	0	2	12	14
Employés de service	- 30,2	0	0	6	6
Ouvriers	- 18,1	0	0	12	12

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

Les échelles salariales

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

Chez les professionnels et les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui de l'administration municipale, respectivement de 7,8 % et de 12,9 %. La même situation de retard est observée sur le plan salarial, avec des écarts de - 7,4 % chez les professionnels et de - 11,8 % chez les techniciens; il n'y a pas de différence significative entre les écarts salariaux et ceux des maximums normaux. Dans la catégorie des professionnels, le retard de l'administration québécoise est noté dans 10 des 14 emplois représentant 83 % de l'effectif; les écarts vont de - 4,8 % à - 26,5 %. Chez les techniciens, 8 des 10 emplois, représentant 92 % de l'effectif, accusent un retard. Parmi les emplois présentés dans cette catégorie, six montrent un retard de plus de 10 %.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise montre un retard de 12,4 % face à celui de l'administration municipale. Treize des quatorze emplois de cette catégorie, regroupant 98 % de l'effectif, présentent un retard sur le plan du maximum normal; les écarts varient de - 7,4 % à - 49,4 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (- 11,1 %) que sur celui du maximum normal.

Au total, 31 des 38 emplois, regroupant 94 % de l'effectif, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Dans sept de ces emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. Dans trois autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum de l'administration municipale de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2009

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Administration municipale	Administration québécoise	Administration municipale	Écarts ¹	Administration québécoise	Administration municipale
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	91,0	73 492	79 251	- 7,8	75,3	81,0
Techniciens	100,0	88,8	47 919	54 086	- 12,9	86,7*	88,0*
Employés de bureau	99,5	82,1	36 938	41 518	- 12,4	94,0*	92,6*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

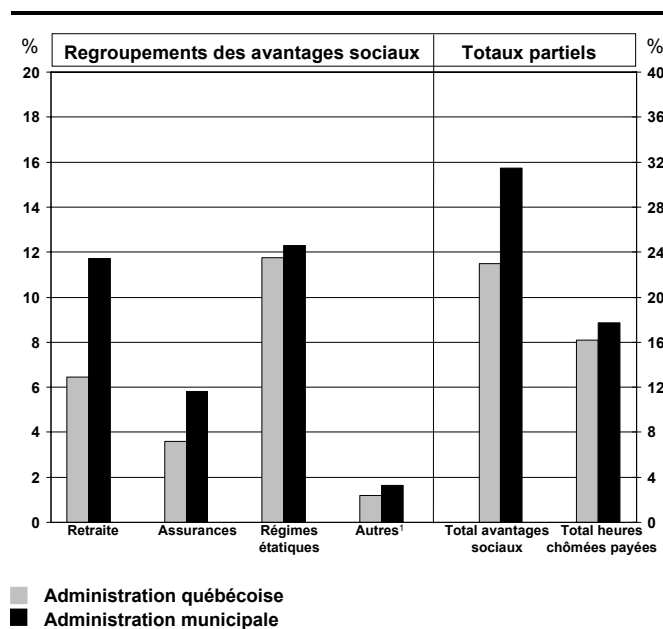
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent un plus faible pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale, soit 39,17 % contre 49,21 %. Cette situation est notée tant dans les débours relatifs aux avantages sociaux (23,00 % contre 31,48 %) que dans ceux liés aux heures chômées payées (16,16 % contre 17,73 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent notamment par les débours moins élevés dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,46 % contre 11,73 %) et les régimes d'assurance (3,59 % contre 5,80 %). Les débours encourus par l'administration québécoise sont moins élevés pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire (3,37 % contre 1,37 %). L'administration québécoise dépense également moins que l'administration municipale pour les régimes étatiques (11,76 % contre 12,31 %) et le regroupement « autres » (1,19 % contre 1,65 %).

Quant aux heures chômées payées, les débours de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux de l'administration municipale en ce qui concerne les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés parentaux et les congés sociaux. L'écart le plus important a trait aux congés fériés et mobiles, pour lesquels l'administration québécoise dépense 4,93 % du salaire contre 6,08 % dans l'administration municipale. Seuls les congés de maladie utilisés entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise, soit 2,43 % contre 2,28 %.

Figure 3.2

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, 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 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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 des employés de l'administration québécoise compte près d'une demi-heure de plus que celle de l'administration municipale. Annuellement, cet écart représente environ une demi-semaine de plus chez les employés de l'administration québécoise. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, l'écart augmente entre les deux secteurs, s'établissant à un peu plus de trois quarts d'heure. Cette situation s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus longue que celle de l'administration municipale dans trois des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels, des techniciens et des employés de bureau. Les écarts varient de près d'un quart d'heure chez les techniciens à un peu plus de trois quarts d'heure chez les employés de bureau. Dans cette dernière catégorie, cela représente environ une semaine et quart de plus pour les employés de l'administration québécoise. Quant aux employés de service, la semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale d'environ une demi-heure. Cela représente annuellement environ trois quarts de semaine de moins pour les employés de l'administration québécoise. La parité des deux secteurs est notée chez les ouvriers.

Dans toutes les catégories d'emplois, sauf chez les employés de service où la parité est notée, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale. Les écarts entre les deux secteurs varient d'un peu plus d'une demi-heure chez les ouvriers et les techniciens à près d'une heure et demie chez les employés de bureau. Chez ces derniers, cela représente annuellement près de deux semaines et demie de présence au travail de plus pour les employés de l'administration québécoise.

Par ailleurs, dans toutes les catégories d'emplois, la prise en compte des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise entraîne une moins bonne situation comparative de ce secteur sur le plan des heures de présence au travail.

Tableau 3.7
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2009

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. mun.	Adm. québ.	Adm. mun.
Ensemble des emplois repères	35,7	35,3	29,9	29,1
Professionnels	35,0	34,5	29,1	28,3
Techniciens	35,0	34,8	29,3	28,7
Employés de bureau	35,0	34,2	29,5	28,1
Employés de service	38,7	39,3	32,5*	32,6*
Ouvriers	38,8*	38,5*	32,2	31,6

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-4.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 24,7 % sur celle de l'administration municipale. Au total, 55 des 57 emplois repères, regroupant 98 % de l'effectif, affichent ce statut. Un emploi est en avance et l'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Toutes les catégories d'emplois de l'administration québécoise accusent un retard par rapport à l'administration municipale sur le plan de la rémunération globale.

Chez les professionnels, le retard est de 23,3 %. Treize des quatorze emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif, présentent ce statut. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie des techniciens, le retard de l'administration québécoise atteint 20,4 %. Dix des onze emplois repères, représentant 96 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi restant est en avance.

Chez les employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 23,8 %, alors qu'il est de 31,5 % chez les ouvriers. Ce statut est observé dans tous les emplois repères de ces catégories.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les quatre catégories d'emplois précédentes, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts des avantages sociaux moins importants dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Les employés de service affichent le retard le plus important de l'administration québécoise vis-à-vis de l'administration municipale sur le plan de la rémunération globale (- 39,8 %). Les six emplois repères de cette catégorie montrent un retard de l'administration québécoise. Dans cette catégorie, l'augmentation du retard de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, résulte des coûts moins importants des avantages sociaux dans ce secteur.

Tableau 3.8

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2009

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 12,9	- 21,2	- 24,7
Professionnels	- 7,4	- 19,8	- 23,3
Techniciens	- 11,8	- 17,8	- 20,4
Employés de bureau	- 11,1	- 18,1	- 23,8
Employés de service	- 30,2	- 39,9	- 39,8
Ouvriers	- 18,1	- 28,8	- 31,5

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 14,1 % sur celui des employés du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est constaté dans toutes les catégories d'emplois et dans 50 des 61 emplois repères comparés, représentant 85 % de l'effectif total apparié. Six emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que les cinq autres affichent une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 14 % par rapport à celui des professionnels du secteur « entreprises publiques ». Dans cette catégorie, 15 emplois repères comparés sur 18 affichent ce statut (88 % de l'effectif). Les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien », avec des écarts respectifs de - 13,2 % et - 20,3 %, ont un impact important sur le résultat puisqu'ils regroupent 47 % de l'effectif de la catégorie.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 10,1 %. Huit des douze emplois repères, regroupant 81 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi « Technicien en administration 1-2 », représentant 41 % de l'effectif, montre un écart salarial de - 6 %. Trois emplois présentent des retards de plus de 44 %. La parité des deux secteurs est observée dans deux emplois, et les deux autres emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 17,1 % par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques ». Ce statut est observé dans 10 des 12 emplois repères de la catégorie (94 % de l'effectif); les écarts salariaux varient de - 7,2 % à - 57,0 %. L'emploi « Personnel de soutien en administration 2 », avec un retard salarial de 25,6 %, a une influence notable sur le résultat puisqu'il compte 37 % de l'effectif de la catégorie. Quatre autres emplois repères de cette catégorie accusent aussi des retards supérieurs à 25 %.

La catégorie des employés de service présente également un retard de l'administration québécoise (- 9,1 %). Ce statut est observé dans sept des neuf emplois, représentant 65 % de l'effectif apparié; six de ces emplois accusent des retards de plus de 15 %. Un emploi est à parité dans les deux secteurs et l'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise.

Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 29,5 %; il s'agit du retard salarial le plus important parmi toutes les catégories vis-à-vis du secteur « entreprises publiques ». Tous les emplois repères de la catégorie affichent ce statut, avec des écarts variant de - 21,9 % à - 39,8 %.

Tableau 3.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009
[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	- 14,1	5	6	50	61
Professionnels	- 14,0	1	2	15	18
Techniciens	- 10,1	2	2	8	12
Employés de bureau	- 17,1	1	1	10	12
Employés de service	- 9,1	1	1	7	9
Ouvriers	- 29,5	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

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

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise affiche un retard de 10,2 % sur le plan du maximum normal face au secteur « entreprises publiques ». Quinze des dix-huit emplois repères de cette catégorie, regroupant 83 % de l'effectif, montrent ce statut; les écarts varient de - 3,1 % à - 32,6 %. Chez les employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise s'établit à 14,9 %. Huit des douze emplois, comptant 89 % de l'effectif, affichent ce statut, avec des écarts allant de - 6,8 % à - 47,3 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans ces deux catégories (- 14,0 % chez les professionnels et - 17,1 % chez les employés de bureau). Chez les professionnels, cela s'explique par le fait que les employés de

l'administration québécoise occupent une position moins élevée dans leur échelle salariale (75,5 % comparativement à 83,3 %).

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 12,4 % à celui observé dans le secteur « entreprises publiques ». Sept des douze emplois de techniciens, regroupant 77 % de l'effectif de cette catégorie, montrent un retard de l'administration québécoise. Les écarts varient de - 7,8 % à - 52,7 %. Quatre emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant est en avance. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire.

Au total, 30 des 42 emplois, comptant 84 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Huit emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques », tandis que trois autres affichent un maximum normal dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur « entreprises publiques ».

Tableau 3.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	« Entreprises publiques »	Administration québécoise	« Entreprises publiques »	Écarts ¹	Administration québécoise	« Entreprises publiques »
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	85,5	72 913	80 326	- 10,2	75,5	83,3
Techniciens	100,0	91,9	48 108	54 070	- 12,4	87,0	75,8
Employés de bureau	99,5	88,9	36 994	42 504	- 14,9	93,9*	99,0*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

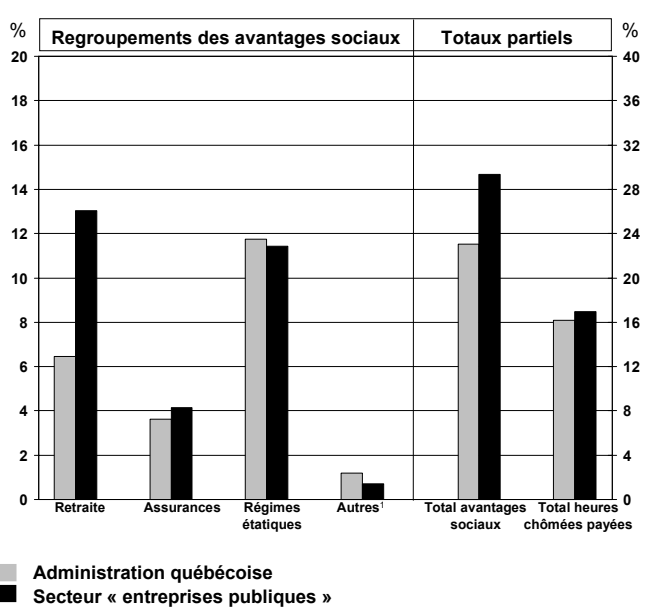
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » (39,24 % contre 46,28 %). Ce résultat s'explique par des coûts moindres sur le plan des avantages sociaux (23,05 % contre 29,32 %) et sur celui des heures chômées payées (16,18 % contre 16,96 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent notamment par des débours moins importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,46 % contre 13,03 %). D'ailleurs, le secteur « entreprises publiques » dépense plus que tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément. Les coûts de l'administration québécoise sont également moindres pour les régimes d'assurance (3,62 % contre 4,14 %), les débours étant moins élevés pour tous les éléments sauf pour l'assurance-salaire (3,40 % contre 0,88 %). Les régimes étatiques, principalement le régime des rentes du Québec (4,25 % contre 4,01 %) et l'assurance-emploi (1,42 % contre 1,34 %), ainsi que le regroupement « autres » (1,20 % contre 0,71 %) sont les éléments pour lesquels l'administration québécoise dépense plus que le secteur « entreprises publiques ».

Quant aux heures chômées payées, les débours moindres dans l'administration québécoise sont attribuables aux congés fériés et mobiles, aux congés de maladie utilisés, aux congés parentaux et aux congés sociaux. Toutefois, les coûts dans l'administration québécoise sont plus élevés pour les congés annuels (8,43 % contre 8,22 %).

Figure 3.3
Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

Les heures régulières de travail et les heures de présence au travail de l'administration québécoise et du secteur « entreprises publiques » sont similaires dans l'ensemble des emplois repères.

Les heures régulières de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » dans deux des cinq catégories d'emplois. L'écart se fixe à plus d'un quart d'heure chez les professionnels et à environ une demi-heure chez les techniciens. Dans deux autres catégories, la situation inverse est notée. Chez les employés de service, la semaine de travail de l'administration québécoise affiche près de trois quarts d'heure de plus, alors que l'écart est de près d'une demi-heure chez les ouvriers. Dans le premier cas, la différence représente annuellement environ une semaine de plus pour les employés de l'administration québécoise. La parité des deux secteurs est notée chez les employés de bureau.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » chez les professionnels et les techniciens. L'écart est d'un peu plus d'un quart d'heure chez les professionnels et d'une demi-heure chez les techniciens. Dans deux autres catégories, soit celles des employés de service et des ouvriers, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise. L'écart est de plus de trois quarts d'heure chez les employés de service et d'une heure chez les ouvriers. Par ailleurs, la parité des deux secteurs est observée chez les employés de bureau.

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 dans la catégorie des ouvriers. Cette situation s'explique par les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 3.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-5.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 21,3 % sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 49 des 61 emplois repères, regroupant 81 % de l'effectif, affichent ce statut. Sept emplois, comptant 11 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les cinq autres sont en avance.

Toutes les catégories d'emplois accusent un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur « entreprises publiques » sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, l'écart est de 22,6 %. Quinze des dix-huit emplois repères, regroupant 88 % de l'effectif, présentent ce statut. Deux emplois sont à parité dans les deux secteurs (7 % de l'effectif) et l'emploi restant affiche une avance.

Dans l'ensemble des emplois repères et chez les professionnels, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts moins importants des avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 11,2 %. Huit des douze emplois repères, représentant 81 % de l'effectif, affichent ce statut. Deux emplois, comptant 15 % de l'effectif, sont en avance, tandis que les deux autres sont à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 26,6 %. Ce statut est observé dans 10 des 12 emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif. Un emploi, représentant 12 % de l'effectif, est à parité dans les deux secteurs, tandis que l'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise.

Le retard est de 17,2 % chez les employés de service. Six des neuf emplois repères de cette catégorie (57 % de l'effectif) montrent un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur « entreprises publiques ». Deux emplois, comptant

25 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et un emploi est en avance.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 44,3 % vis-à-vis de celle de leurs homologues du secteur « entreprises publiques ». Il s'agit du retard le plus important de toutes les catégories. Ce statut est constaté dans les 10 emplois repères de la catégorie.

Chez les employés de bureau, l'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les coûts moins importants des avantages sociaux dans l'administration québécoise. Dans le cas des employés de service et des ouvriers, à cette raison s'ajoute le fait que les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Tableau 3.12
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009
[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	- 14,1	- 20,5	- 21,3
Professionnels	- 14,0	- 23,9	- 22,6
Techniciens	- 10,1	- 12,8	- 11,2
Employés de bureau	- 17,1	- 24,6	- 26,6
Employés de service	- 9,1	- 13,3	- 17,2
Ouvriers	- 29,5	- 38,8	- 44,3

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

Les salaires

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 4,6 % sur celui du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 31 des 50 emplois repères, regroupant 70 % de l'effectif. Dix emplois sont à parité dans les deux secteurs (19 % de l'effectif), tandis que les neuf autres présentent une avance salariale par rapport à leurs homologues du secteur universitaire.

Chez les professionnels, le retard salarial est de 2,6 %. Sept des treize emplois repères, comptant 52 % de l'effectif apparié de la catégorie, présentent ce statut. Cinq emplois, regroupant 42 % de l'effectif, affichent la parité salariale, tandis que l'autre emploi est en avance.

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un retard salarial vis-à-vis de leurs homologues du secteur universitaire (- 1,3 %). Ce statut est constaté dans 5 des 11 emplois repères, comptant 32,0 % de l'effectif; les retards vont de 5,8 % à 14,9 %. Deux emplois, regroupant 48 % de l'effectif, affichent la parité. Les quatre autres emplois montrent une avance de l'administration québécoise. L'emploi « Technicien en administration 1-2 », qui affiche la parité et regroupe 43 % de l'effectif, a une influence importante sur le résultat de la catégorie en atténuant l'effet des emplois en retard.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 7,9 % face au secteur universitaire. Onze des quatorze emplois repères comparés dans cette catégorie, regroupant 97 % de l'effectif, montrent ce statut. Les trois autres emplois de la catégorie affichent une avance.

Un statut de retard de l'administration québécoise est aussi observé chez les employés de service, avec un écart de - 5,1 %. Quatre des cinq emplois repères, regroupant 66,0 % de l'effectif, présentent ce statut; les écarts se situent entre - 6,6 % (« Ouvrier d'entretien – maintenance 2 ») et - 18,3 % (« Journalier ou préposé aux terrains 2 »). L'emploi restant affiche une avance salariale.

Quant aux ouvriers, le salaire est à parité dans les deux secteurs. Trois des sept emplois de cette catégorie, comptant 38 % de l'effectif, présentent ce statut. Les quatre autres emplois affichent un retard salarial.

Tableau 3.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 4,6	9	10	31	50
Professionnels	- 2,6	1	5	7	13
Techniciens	- 1,3	4	2	5	11
Employés de bureau	- 7,9	3	0	11	14
Employés de service	- 5,1	1	0	4	5
Ouvriers	- 1,8*	0	3	4	7

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise présente un retard vis-à-vis de celui du secteur universitaire chez les techniciens (- 4,2 %) et les employés de bureau (- 13,2 %), tandis que la parité des deux secteurs est observée dans la catégorie des professionnels. En ce qui concerne les salaires, les trois catégories montrent un retard, les écarts étant de - 2,6 % chez les professionnels, de - 1,3 % chez les techniciens et de - 7,9 % chez les employés de bureau. Dans ces deux dernières catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale (87,1 % comparativement à 71,1 % chez les techniciens et 94,0 % comparativement à 71,0 % chez les employés de bureau). Dans la catégorie des professionnels, il n'y a pas de différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire.

Chez les professionnels, 8 des 13 emplois, regroupant 70 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les retards varient de 2,1 % à 24,3 %. Trois emplois, regroupant 20 % de l'effectif de cette

catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Les deux autres emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Dans la catégorie des techniciens, un retard du maximum normal de l'administration québécoise est noté dans 7 des 11 emplois, comptant 80 % de l'effectif. Les retards varient de 2,2 % à 11,9 %. Trois emplois, regroupant 19 % de l'effectif, montrent une avance de l'administration québécoise, alors que l'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Douze des quatorze emplois de bureau, regroupant 97 % de l'effectif, présentent un retard sur le plan du maximum normal. Les écarts vont de - 9,8 % à - 35,9 %. Les deux emplois restants affichent une avance de l'administration québécoise.

Au total, 27 des 38 emplois, regroupant 88 % de l'effectif, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Trois emplois de la catégorie « Employés de bureau » montrent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur universitaire. De plus, six autres emplois, répartis dans les trois catégories considérées, montrent un maximum normal de l'administration québécoise qui dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur universitaire.

Tableau 3.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur universitaire	Administration québécoise	Secteur universitaire	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur universitaire
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	100,0	73 091	74 259	- 1,6*	75,2	79,7
Techniciens	100,0	99,8	48 205	50 247	- 4,2	87,1	71,1
Employés de bureau	99,5	99,8	36 943	41 835	- 13,2	94,0	71,0

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

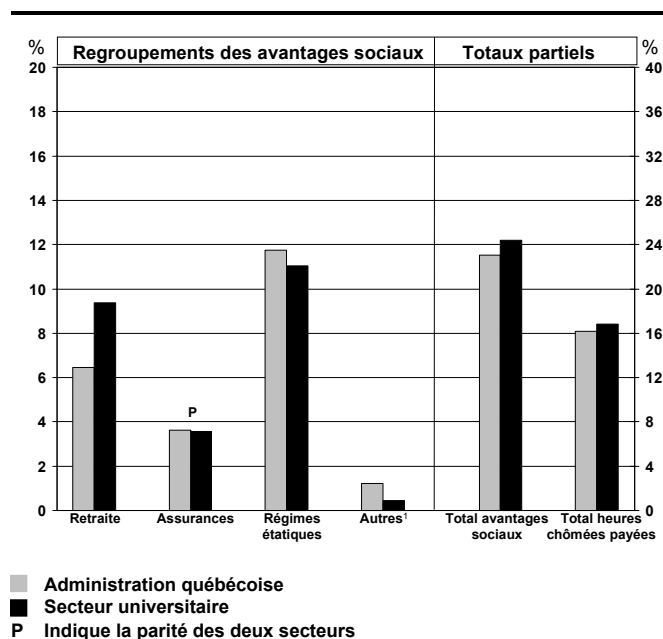
L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées (39,22 % contre 41,25 %). Cette situation est notée tant dans les débours relatifs aux avantages sociaux (23,04 % contre 24,43 %) que dans ceux liés aux heures chômées payées (16,18 % contre 16,82 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par les débours moins élevés dans ce secteur pour le régime de retraite, soit 6,46 % contre 9,39 % du salaire. Les débours de l'administration québécoise sont toutefois plus élevés pour les régimes étatiques (11,74 % contre 11,04 %) et le regroupement « autres » (1,22 % contre 0,44 %). Quant aux régimes d'assurance, ils sont à parité dans les deux secteurs.

Les débours de l'administration québécoise pour les heures chômées payées sont inférieurs à ceux du secteur universitaire en ce qui concerne les congés annuels, les congés fériés et mobiles, les congés parentaux et les congés sociaux. L'écart le plus important a trait aux congés fériés et mobiles, pour lesquels l'administration québécoise dépense 4,94 % du salaire contre 5,89 % dans le secteur universitaire. Seuls les congés de maladie utilisés entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise.

Figure 3.4

Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, 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 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

Banque de données : annexe B-6.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des employés de l'administration québécoise compte près d'une demi-heure de plus que celle du secteur universitaire. L'écart augmente entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Celui-ci s'établit à une demi-heure de plus par semaine pour les employés de l'administration québécoise et équivaut, sur une base annuelle, à environ une semaine de présence au travail de plus. 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 en raison des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus longue que celle du secteur universitaire dans quatre des cinq catégories d'emplois. L'écart le plus important entre les deux secteurs est observé chez les employés de service; il s'établit à deux heures de plus par semaine dans l'administration québécoise. Chez les techniciens, la semaine régulière de travail est un peu moins longue dans l'administration québécoise; elle compte près de dix minutes de moins.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur universitaire. Les écarts entre les deux secteurs varient d'un peu moins de dix minutes par semaine chez les techniciens à un peu plus d'une heure et demie chez les employés de service. Dans cette dernière catégorie, cela représente annuellement environ deux semaines et demie de plus pour les employés de l'administration québécoise.

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

Tableau 3.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur universitaire	Adm. québ.	Secteur universitaire
Ensemble des emplois repères	35,6	35,2	29,8	29,3
Professionnels	35,0	34,5	29,1	28,7
Techniciens	35,0	35,1	29,3	29,2
Employés de bureau	35,0	34,8	29,5	28,9
Employés de service	38,7	36,7	32,4	30,8
Ouvriers	38,8	37,3	32,5	31,4

Banque de données : annexe C-6.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 7,8 % sur celle du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 36 des 50 emplois repères, regroupant 77 % de l'effectif, présentent ce statut. Huit emplois, représentant 17 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que six emplois affichent une avance de l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale. Il s'agit cependant du retard le moins important de tous les sous-secteurs du secteur « autre public », tant pour les catégories que pour l'ensemble des emplois repères. Les professionnels présentent un retard de 7,6 %. Dix des treize emplois repères de cette catégorie (80 % de l'effectif) affichent ce statut, alors que les trois autres emplois sont à parité. Chez les employés de service, le retard est de 12,2 %, ce qui constitue le retard le plus prononcé de toutes les catégories. Les cinq emplois repères de la catégorie affichent ce statut.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories « Professionnels » et « Employés de service », 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.

Un retard de 2,2 % est noté chez les techniciens de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est présent dans 6 des 11 emplois, comptant 37 % de l'effectif. La parité est constatée dans deux emplois, représentant 45 % de l'effectif, alors que les trois autres emplois montrent une avance de l'administration québécoise. Il n'y a pas de différence significative entre l'écart salarial et celui de la rémunération globale dans la catégorie des techniciens.

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard de la rémunération globale de 10,8 %. Dix des quatorze emplois repères de la

catégorie (93 % de l'effectif) présentent ce statut. Trois emplois, représentant 3 % de l'effectif, affichent une avance de l'administration québécoise, alors que l'emploi restant est à parité.

Enfin, les ouvriers accusent un retard de 7,5 %. Cinq des sept emplois repères de la catégorie, regroupant 60 % de l'effectif, présentent ce statut. Les deux autres emplois sont à parité.

Pour ces deux dernières catégories, l'affaiblissement de la situation comparative, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Tableau 3.16
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009

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

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

* Indique la parité des deux secteurs.

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

Les salaires

Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 14,1 % sur celui des salariés de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Toutes les catégories d'emplois et 53 des 55 emplois repères comparés (93 % de l'effectif) affichent ce statut.

Le retard salarial observé chez les professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux de l'administration fédérale est de 11,7 %; tous les emplois repères présentent ce statut. Les écarts vont de - 3,6 % pour le « Professionnel en sciences physiques 2 » à - 40,5 % pour l'emploi « Ingénieur 1 ». Neuf emplois repères montrent des retards de plus de 21 %.

Les techniciens de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 15,4 % vis-à-vis de ceux de l'administration fédérale. Tous les emplois repères, sauf un, affichent ce statut. Les retards les plus importants sont constatés dans les emplois « Technicien en droit 1-2 » (- 35,2 %), « Technicien en génie 1-2 » (- 39,4 %) et « Technicien en génie 3 » (- 43,5 %). Par ailleurs, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », regroupant à lui seul 60,0 % de l'effectif de la catégorie, accuse un retard salarial de 14,4 %, ce qui diminue l'effet de ces retards importants.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 15,3 % par rapport à celui des employés de bureau de l'administration fédérale; tous les emplois repères affichent ce statut. Les écarts varient de - 6,0 % à - 24,2 % selon les emplois repères. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de plus de 14 % des emplois « Personnel de soutien en administration 2 et 3 » et « Personnel de secrétariat 1 et 2 » qui regroupent, ensemble, 81 % de l'effectif de la catégorie.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 12,7 %. Huit des neuf emplois de la catégorie présentent ce statut; les écarts varient de - 11,8 % pour l'emploi « Concierge » à - 38,4 % pour l'emploi « Préposé à la

buanderie 2 ». L'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 », qui regroupe 21,0 % de l'effectif, montre une avance de 2,3 %.

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise montrent un retard salarial de 14,3 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. Quatre emplois repères, représentant 33 % de l'effectif de la catégorie, affichent des retards de 20 % et plus. Il s'agit des emplois « Peintre d'entretien 2 » (- 20,0 %), « Menuisier d'entretien 2 » (- 22,9 %), « Électricien d'entretien 3 » (- 24,5 %) et « Électricien d'entretien 2 » (- 26,0 %).

Tableau 3.17
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2009
[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	- 14,1	2	0	53	55
Professionnels	- 11,7	0	0	20	20
Techniciens	- 15,4	1	0	6	7
Employés de bureau	- 15,3	0	0	9	9
Employés de service	- 12,7	1	0	8	9
Ouvriers	- 14,3	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

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

Chez les professionnels et les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise accuse un retard respectivement de 9,5 % et de 14,6 % face à celui de l'administration fédérale. La totalité des emplois de ces deux catégories présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 0,7 % à 46,4 % chez les professionnels et de 2,4 % à 43,6 % chez les techniciens. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (- 11,7 % chez les professionnels et - 15,4 % chez les techniciens).

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise

est de 16,6 %. Tous les emplois montrent un retard, les écarts allant de - 5,3 % à - 19,6 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 15,3 %) que sur celui du maximum normal. Cela s'explique par le fait que les employés de bureau de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale que ceux de l'administration fédérale (93,9 % comparativement à 77,5 %).

Tous les emplois (33) présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Dans 19 de ces emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles salariales de l'administration fédérale. Trois autres emplois en retard voient leur maximum normal dépasser de moins de 2 000 \$ le minimum de l'administration fédérale.

Tableau 3.18

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2009

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Administration fédérale	Administration québécoise	Administration fédérale	Écarts ¹	Administration québécoise	Administration fédérale
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	100,0	72 809	79 698	- 9,5	75,4	73,4
Techniciens	100,0	100,0	47 531	54 478	- 14,6	89,1	75,3
Employés de bureau	99,5	95,6	37 180	43 349	- 16,6	93,9	77,5

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

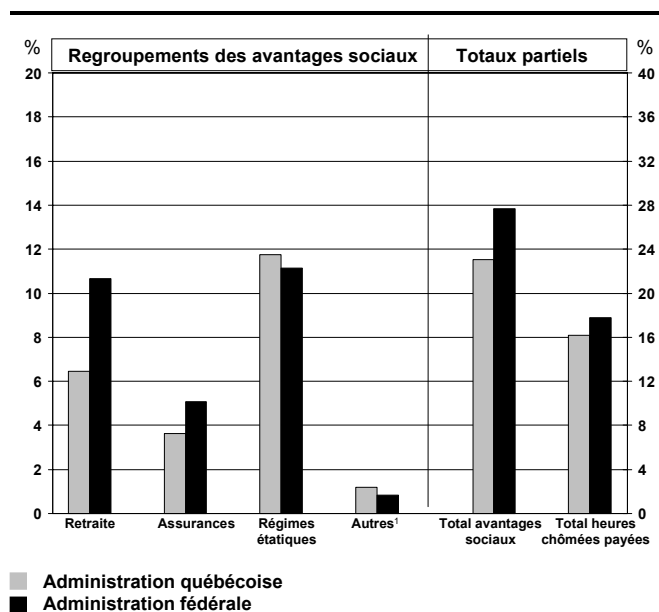
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées représentent un plus faible pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, soit 39,23 % contre 45,49 %. Cette différence au désavantage de l'administration québécoise provient tant des débours liés aux avantages sociaux (23,04 % contre 27,70 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,20 % contre 17,79 %).

Les coûts moins élevés sur le plan des avantages sociaux s'expliquent principalement par les débours inférieurs au chapitre du régime de retraite, soit 6,46 % du salaire contre 10,65 %. Les débours sont inférieurs dans l'administration québécoise pour les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire puisqu'elle n'est pas offerte dans l'administration fédérale. Par ailleurs, l'administration fédérale ne rembourse pas les congés de maladie non utilisés, ce qui explique les coûts plus élevés de l'administration québécoise pour le regroupement « autres ». Quant aux régimes étatiques, les débours sont supérieurs dans l'administration québécoise (11,75 % contre 11,15 %).

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que l'administration fédérale en ce qui concerne les congés fériés et mobiles (4,94 % contre 4,98 %), les congés de maladie utilisés (2,42 % contre 3,83 %) et les congés sociaux (0,39 % contre 1,25 %). Seuls les congés annuels entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise.

Figure 3.5

Avantages sociaux et heures chômées et payées, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, 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 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

Banque de données : annexe B-7.

Les heures de travail

C'est dans l'administration fédérale que les heures régulières de travail pour l'ensemble des emplois repères sont les plus longues parmi tous les secteurs comparés. La semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte d'un peu plus de deux heures que celle de l'administration fédérale. Cela équivaut annuellement à environ trois semaines de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, l'écart se rétrécit, s'établissant à environ une heure de moins par semaine dans l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, l'administration québécoise a une semaine régulière de travail plus courte que l'administration fédérale. L'écart le plus faible entre les deux secteurs au chapitre des heures régulières de travail est observé chez les employés de service. Dans les quatre autres catégories d'emplois, les écarts varient de près d'une heure et quart chez les ouvriers à un peu plus de deux heures et demie chez les employés de bureau. Dans cette dernière catégorie, l'écart équivaut annuellement à près de quatre semaines de travail de moins chez les employés de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale dans quatre catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Les différences vont de près de trois quarts d'heure chez les ouvriers à un peu plus d'une heure et trois quarts chez les professionnels. Les employés de service de l'administration québécoise ont, quant à eux, une semaine de présence plus longue d'environ un quart d'heure.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, 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 de travail. Cette situation s'explique par les débours moins élevés pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 3.19

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2009

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. féd.	Adm. québ.	Adm. féd.
Ensemble des emplois repères	35,9	38,0	30,1	31,2
Professionnels	35,0	37,5	29,1	30,9
Techniciens	35,1	37,5	29,3	30,9
Employés de bureau	35,0	37,6	29,5	30,9
Employés de service	38,7	39,2	32,5	32,3
Ouvriers	38,8	40,0	32,2	32,9

Banque de données : annexe C-7.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 14 % sur celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 53 des 55 emplois repères, regroupant 93 % de l'effectif. Les deux autres emplois montrent une avance de l'administration québécoise. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale.

Les techniciens de l'administration québécoise sont en retard de 13,5 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. Le retard est le même chez les employés de bureau. Chez les techniciens, six des sept emplois repères de la catégorie, représentant 84 % de l'effectif, affichent ce statut. L'emploi restant est en avance. Chez les employés de bureau, les neuf emplois repères de la catégorie présentent un retard.

Dans l'ensemble des emplois repères de même que chez les techniciens et les employés de bureau, la diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré les débours moindres pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Chez les professionnels, un retard de 13,0 % est constaté alors que, chez les ouvriers, le retard est de 16,5 %. Tous les emplois repères de ces deux catégories affichent ce statut. Dans les deux cas, l'accroissement du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Les employés de service de l'administration québécoise accusent un retard de 16,6 % sur le plan de la rémunération globale. Huit emplois repères (79 % de l'effectif) sur les neuf que compte la catégorie affichent ce statut. L'emploi restant est en avance. L'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence

au travail plus nombreuses ainsi que par le coût des avantages sociaux moins élevé dans ce secteur.

Tableau 3.20

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2009

[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	- 14,1	- 18,8	- 14,0
Professionnels	- 11,7	- 20,0	- 13,0
Techniciens	- 15,4	- 19,5	- 13,5
Employés de bureau	- 15,3	- 19,0	- 13,5
Employés de service	- 12,7	- 15,8	- 16,6
Ouvriers	- 14,3	- 18,7	- 16,5

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

Les secteurs et la syndicalisation

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 13,2 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 61 des 73 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 11,4 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Tous les emplois comparés dans cette catégorie affichent ce statut. Les écarts varient de - 3,3 % à - 49,2 %.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise accuse un retard de 11,3 % face à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Sept des treize emplois repères de cette catégorie (73 % de l'effectif) sont en retard. Cinq emplois, représentant 23 % de l'effectif, affichent la parité, alors que l'emploi restant montre une avance de l'administration québécoise. Les emplois « Technicien en administration 1-2 » et « Technicien en informatique 1-2 », comptant 56,0 % de l'effectif, accusent respectivement des retards de l'administration québécoise de 9,8 % et 13,2 %; 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 15,3 % face aux autres employés de bureau québécois syndiqués. Les 16 emplois repères de la catégorie affichent ce statut. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de - 7,5 % pour le « Personnel de soutien en administration 1 » à - 41,3 % pour le « Magasinier 1 »; six de ces emplois accusent des retards salariaux de plus de 30,0 %.

Les employés de service de l'administration québécoise montrent un retard de 7,3 % vis-à-vis des autres employés de service québécois syndiqués. Cinq emplois repères, regroupant la moitié de l'effectif de la catégorie, affichent ce statut; les écarts varient de - 8,8 % à - 32,2 %. Trois emplois de la catégorie présentent une avance salariale de l'administration québécoise, les écarts allant de 7,6 % pour le « Cui-

sinier 1 » à 14,8 % pour le « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 »; ce dernier emploi regroupe 19,0 % de l'effectif. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 31,4 % vis-à-vis des autres ouvriers québécois syndiqués. Il s'agit du retard le plus important de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois syndiqués. Tous les emplois repères de cette catégorie affichent ce statut. Six emplois, comptant 58 % de l'effectif de cette catégorie, accusent des retards supérieurs à 30 %.

Tableau 4.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009
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	- 13,2	4	8	61	73
Professionnels	- 11,4	0	0	20	20
Techniciens	- 11,3	1	5	7	13
Employés de bureau	- 15,3	0	0	16	16
Employés de service	- 7,3	3	3	5	11
Ouvriers	- 31,4	0	0	13	13

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 9,4 % face à celui des autres professionnels québécois syndiqués. Dix-neuf des vingt emplois, regroupant 93,0 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise; les écarts vont de - 4,1 % à - 42,7 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Dans cette catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire (- 11,4 %). Cela s'explique par la position moins élevée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (75,4 % comparativement à 78,4 %).

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 13 emplois, représentant 81,0 %

de l'effectif de la catégorie; les retards varient de 3,6 % à 71,5 %. Les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 16,3 %. Tous les emplois de la catégorie affichent ce statut. Les écarts pour les emplois présentés varient de - 9,7 % à - 43,3 %. Dans ces deux catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 11,3 % chez les techniciens et - 15,3 % chez les employés de bureau) que sur celui du maximum normal. Cette situation s'explique par la position plus élevée des employés de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (87,0 % comparativement à 79,3 % chez les techniciens et 94,0 % comparativement à 84,1 % chez les employés de bureau).

Au total, 43 des 48 emplois, regroupant 93 % de l'effectif, montrent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués dans 17 de ces emplois. Dans cinq autres emplois, 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 2009

	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	99,1	72 809	79 660	- 9,4	75,4	78,4
Techniciens	100,0	82,2	48 113	54 659	- 13,6	87,0	79,3
Employés de bureau	99,5	83,3	36 964	42 992	- 16,3	94,0	84,1

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

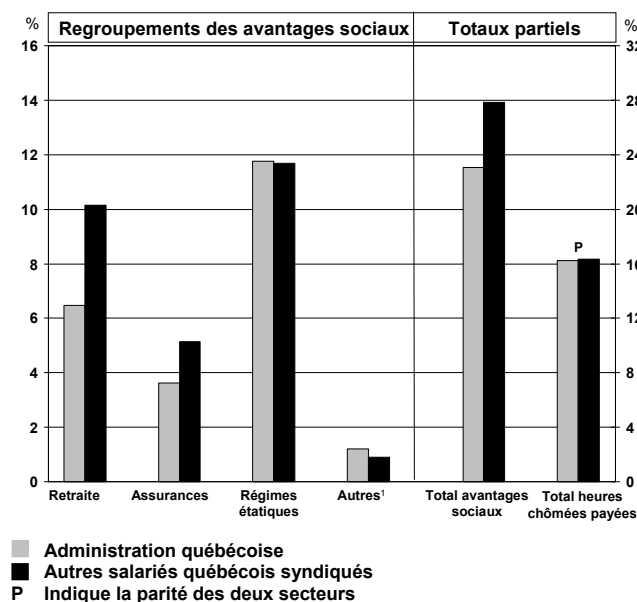
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués, soit 39,27 % du salaire contre 44,18 %. Cette différence résulte des dépenses moins importantes dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,06 % contre 27,84 %). Quant aux débours pour les heures chômées payées, ils sont à parité dans les deux secteurs.

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 (6,46 % contre 10,14 %) et pour les assurances (3,62 % contre 5,14 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel l'administration québécoise a des débours plus importants (3,40 % contre 0,93 %). Les régimes étatiques, principalement le régime des rentes du Québec (4,26 % contre 4,02 %), et le regroupement « autres » sont des éléments pour lesquels l'administration québécoise dépense davantage.

Au chapitre des heures chômées payées, les débours sont moindres dans l'administration québécoise pour les congés fériés et mobiles, les congés parentaux et les congés sociaux. La situation inverse est notée en ce qui a trait aux congés annuels et aux congés de maladie utilisés, les dépenses de l'administration québécoise étant plus élevées que chez les autres salariés québécois syndiqués.

Figure 4.1

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



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

Banque de données : annexe B-8.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise comporte une heure de moins que celle des autres salariés québécois syndiqués. Annuellement, cela représente une semaine et demie de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail diminue légèrement par rapport à celui constaté pour les heures régulières, s'établissant à près d'une heure.

Toutes les catégories d'emplois présentent des heures régulières de travail moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués. L'écart le plus important est noté chez les techniciens, soit un peu plus d'une heure et demie par semaine. Cela équivaut annuellement à près de deux semaines et demie de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Les professionnels de l'administration québécoise montrent, par ailleurs, le deuxième écart le plus élevé pour ce qui est des heures régulières de travail; il s'établit à une heure et demie.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts varient d'un peu plus d'un quart d'heure chez les employés de bureau à près d'une heure et demie chez les techniciens et les employés de service.

Dans trois des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels, des techniciens et des employés de bureau, 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 et les employés de bureau, ce sont les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise qui expliquent ce constat. Par ailleurs, la situation comparative des employés de service et des ouvriers est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières. Cette situation s'explique par les coûts plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 4.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009

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

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 14,8 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé dans 61 des 73 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif. Sept emplois, comptant 8 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les cinq autres présentent une avance. Toutes les catégories affichent un retard à l'exception de celle des employés de service.

La rémunération globale des professionnels l'administration québécoise est en retard de 16,6 % sur celle des autres professionnels québécois syndiqués, alors que le retard est de 18,5 % chez les employés de bureau. Chez les professionnels et les employés de bureau, tous les emplois repères présentent ce statut.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans ces deux dernières catégories, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par le coût des avantages sociaux moins élevé dans l'administration québécoise malgré le nombre d'heures de présence au travail moins important dans ce secteur.

Dans la catégorie des techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de 10,6 % quant à la rémunération globale. Ce statut est constaté dans 8 des 13 emplois repères de la catégorie, comptant 77 % de l'effectif. Trois emplois, représentant 8 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les deux emplois restants sont en avance.

Avec un écart de - 33,4 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus important au chapitre de la rémunération globale. Les 13 emplois repères de cette catégorie affichent ce statut.

Dans ces deux dernières catégories, les débours plus importants pour les avantages sociaux chez les autres salariés québécois syndiqués sont contrebalancés par le nombre d'heures de présence au travail moins important dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celle de leurs homologues syndiqués. Ce statut est constaté dans 4 des 11 emplois repères, comptant 33 % de l'effectif. Quatre emplois repères, représentant 45 % de l'effectif, affichent un retard, alors que les trois autres emplois montrent une avance.

Dans cette catégorie, 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 moins important dans l'administration québécoise.

Tableau 4.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009
[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	- 13,2	- 18,3	- 14,8
Professionnels	- 11,4	- 21,2	- 16,6
Techniciens	- 11,3	- 15,8	- 10,6
Employés de bureau	- 15,3	- 20,0	- 18,5
Employés de service	- 7,3	- 7,8	- 3,5*
Ouvriers	- 31,4	- 37,1	- 33,4

* 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 27 des 69 emplois repères, représentant 38 % de l'effectif. Trente-et-un emplois (25 % de l'effectif) affichent un retard de l'administration québécoise, alors que onze présentent une avance.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise est en retard de 8,8 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Douze des dix-huit emplois repères, regroupant 49,0 % de l'effectif, affichent ce statut; parmi les emplois présentés, les retards varient entre 6,0 % (« Professionnel en gestion financière 2 ») et 31,9 % (« Ingénieur 1 »). Par ailleurs, la parité est notée dans les six autres emplois, représentant 51 % de l'effectif. Parmi ceux-ci, l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », comptant à lui seul 37 % de l'effectif de la catégorie, a une influence importante sur le résultat.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un retard de 6,4 % par rapport à celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Ce statut est constaté dans 8 des 13 emplois repères, regroupant 33,0 % de l'effectif; les écarts vont de - 8,7 % pour l'emploi « Technicien en informatique 1-2 » (15 % de l'effectif) à - 59,2 % dans le cas du « Pilote d'avions 2 ». Les cinq autres emplois repères, comptant 67 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Parmi ceux-ci, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », qui représente à lui seul 43 % de l'effectif, a une influence notable sur le résultat de la catégorie en atténuant l'effet des emplois fortement en retard.

Chez les employés de bureau, la parité salariale est notée entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois non syndiqués. Cette catégorie a une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'elle regroupe 42 % de l'effectif de l'ensemble des emplois repères. Sept des seize emplois comparés, comptant 26 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Trois emplois,

regroupant 52 % de l'effectif, affichent une avance salariale. Les six autres emplois accusent un retard salarial.

Dans la catégorie des employés de service, la comparaison montre une avance salariale de l'administration québécoise de 21,8 %. Sur les 11 emplois repères de la catégorie, 7 présentent une avance (80 % de l'effectif) et 4 emplois sont à parité dans les deux secteurs. Parmi les emplois présentés qui montrent une avance salariale, les écarts varient entre 11,5 % (« Concierge ») et 42,6 % (« Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 »).

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 7,5 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Des 11 emplois comparés, 5 affichent ce statut et regroupent 46 % de l'effectif. Cinq emplois repères (45 % de l'effectif) sont à parité dans les deux secteurs, tandis qu'un autre emploi repère montre une avance.

Tableau 4.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 0,7*	11	27	31	69
Professionnels	- 8,8	0	6	12	18
Techniciens	- 6,4	0	5	8	13
Employés de bureau	- 0,4*	3	7	6	16
Employés de service	21,8	7	4	0	11
Ouvriers	- 7,5	1	5	5	11

* 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 dans les catégories des professionnels et des techniciens, alors que la parité des deux secteurs est notée chez les employés de bureau.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 7,4 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Douze des dix-huit emplois, regroupant 70 % de l'effectif, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise, les écarts allant de - 6,2 % à - 28,2 %. Quatre autres emplois, comptant 18 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les deux emplois restants affichent une avance. Dans cette catégorie, il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés sur le plan du maximum normal et sur celui des salaires.

Chez les techniciens, l'administration québécoise accuse un retard de 13,8 % du maximum normal face aux autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 10 des 13 emplois, représentant 80 % de l'effectif de la catégorie. Ces retards varient de 8,4 % à 53,9 % pour les emplois présentés. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 12,4 %. Dix des seize emplois, représentant 67 %

de l'effectif, affichent ce statut. Les retards varient de 5,1 % à 120,0 %. Les six autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (- 6,4 % chez les techniciens et parité chez les employés de bureau) que dans celle des maximums normaux. Cela s'explique par la position plus élevée des employés de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (86,8 % comparativement à 66,8 % chez les techniciens et 93,9 % comparativement à 64,3 % chez les employés de bureau).

Au total, 32 des 47 emplois, regroupant 71 % 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 dix emplois. Dans un autre emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués.

Par ailleurs, 40 % des professionnels, 47 % des techniciens et 39 % des employés de bureau des autres salariés québécois non syndiqués rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite la valeur moyenne de ce maximum est de 92 536 \$ chez les professionnels, de 64 072 \$ chez les techniciens et de 47 359 \$ chez les employés de bureau.

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009

	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	65,6	72 772	78 149	- 7,4	75,2*	76,3*
Techniciens	100,0	75,6	47 925	54 553	- 13,8	86,8	66,8
Employés de bureau	99,5	65,4	36 975	41 568	- 12,4	93,9	64,3

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

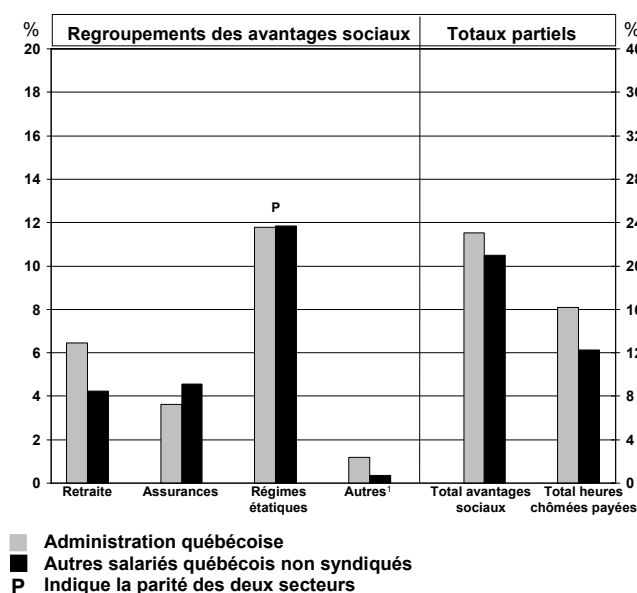
Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit 39,28 % du salaire contre 33,23 %. Les coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,08 % contre 20,97 %) et pour les heures chômées payées (16,20 % contre 12,26 %) expliquent ce résultat.

Les coûts plus élevés au chapitre des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par les débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,46 % contre 4,23 %) et le regroupement « autres » (1,20 % contre 0,34 %). Les débours de l'administration québécoise sont toutefois moindres pour les régimes d'assurance (3,64 % contre 4,56 %); c'est d'ailleurs le cas pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire (3,42 % contre 0,91 %). Quant aux coûts pour les régimes étatiques, ils sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan des heures chômées payées, les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués pour trois éléments : les congés annuels (8,43 % contre 6,43 %), les congés fériés et mobiles (4,94 % contre 4,37 %) ainsi que les congés de maladie utilisés (2,42 % contre 0,99 %). Les deux autres éléments ont des coûts inférieurs 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 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

Banque de données : annexe B-9.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise compte environ une heure et trois quarts de moins que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Annuellement, cela représente environ deux semaines et demie 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 trois heures. Cette amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans ce secteur.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus courte dans quatre des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers, alors que la parité est notée chez les employés de service. Les écarts varient d'un peu plus d'une heure chez les ouvriers à environ deux heures et trois quarts chez les techniciens. Chez les techniciens, cela représente annuellement quatre semaines de présence au 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. Les écarts varient de près de deux heures et demie chez les employés de service à un peu plus de trois heures et demie chez les techniciens. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement près de six semaines et demie de présence au travail de moins pour les employés 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. Cela 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 2009

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	37,7	30,1	33,1
Professionnels	35,0	37,0	29,1	32,1
Techniciens	35,0	37,7	29,3	32,9
Employés de bureau	35,0	37,2	29,5	32,6
Employés de service	38,7*	38,7*	32,4	34,8
Ouvriers	38,8	39,9	32,4	35,0

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-9.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en avance de 9,7 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 26 des 69 emplois repères, regroupant 56 % de l'effectif. Trente emplois, comptant 31 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les treize autres sont en retard. Pour l'ensemble des emplois repères, le passage de la parité sur le plan des salaires à une avance de l'administration québécoise sur celui de la rémunération globale s'explique par l'effet combiné des coûts pour les avantages sociaux plus élevés et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celle des professionnels québécois non syndiqués. Onze des dix-huit emplois repères, comptant 70 % 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 emplois restants présentent une avance de l'administration québécoise.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en avance sur celle de leurs homologues non syndiqués, avec un écart de 6,3 %. Trois des treize emplois repères, comptant 58 % de l'effectif, présentent une avance. Cinq emplois, représentant 33 % de l'effectif, sont à parité, alors que les cinq autres affichent un retard de l'administration québécoise.

Les employés de bureau de l'administration québécoise sont en avance de 10,2 % sur le plan de la rémunération globale par rapport aux employés de bureau québécois non syndiqués. Sept des seize emplois repères, regroupant 57 % de l'effectif, présentent ce statut. Six emplois repères, comptant 22 % de l'effectif, sont à parité et les trois autres emplois sont en retard.

La rémunération globale des ouvriers est à parité dans les deux secteurs. Six emplois repères sur onze, comptant 70 % de l'effectif, montrent ce statut. Qua-

tre emplois, représentant 27 % de l'effectif, affichent une avance et l'emploi restant est en retard.

Dans les catégories « Professionnels », « Techniciens », « Employés de bureau » et « Ouvriers », l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 30,8 %. Il s'agit de l'avance la plus importante parmi toutes les catégories. Neuf des onze emplois repères de la catégorie, regroupant 86 % de l'effectif, affichent ce statut. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Dans la catégorie « Employés de service », l'avance plus importante de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses et par les débours pour les avantages sociaux plus élevés dans ce secteur.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2009
 [Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

[Source : (adm. ques. : Marchés) / adm. ques.]			
Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	- 0,7*	0,7*	9,7
Professionnels	- 8,8	- 9,3	0,7*
Techniciens	- 6,4	- 5,1	6,3
Employés de bureau	- 0,4*	0,7*	10,2
Employés de service	21,8	25,6	30,8
Ouvriers	- 7,5	- 6,9	0,8*

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 12,4 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Ce statut est noté dans 34 des 60 emplois repères comparés, regroupant 66 % de l'effectif apparié.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 10,2 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Cinq emplois repères sur douze, comptant 51 % de l'effectif, présentent ce statut; les écarts varient entre - 6,2 % et - 57,0 %. Deux emplois repères, regroupant 20 % de l'effectif, affichent une avance salariale de l'administration québécoise. Les cinq emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, l'administration québécoise montre un retard salarial de 5,9 %. Ce statut est constaté dans 3 des 11 emplois repères de la catégorie, comptant 24,0 % de l'effectif; les écarts se situent entre - 11,5 % (« Technicien en informatique 1-2 ») et - 38,0 % (« Technicien en génie 1-2 »). Trois emplois présentent une avance salariale de l'administration québécoise, alors que les autres (66 % de l'effectif) affichent la parité avec leurs homologues du secteur privé syndiqué.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 17,6 % par rapport à celui du secteur privé syndiqué. Quatorze emplois repères comparés dans la catégorie, regroupant la presque totalité de l'effectif, présentent ce statut; sept d'entre eux affichent un retard de 32,0 % ou plus, l'emploi « Magasinier 2 » accusant même un retard de 49,9 %. Un seul emploi montre une avance salariale de l'administration québécoise.

Chez les employés de service, la parité salariale est notée. Cinq des onze emplois repères, comptant 34 % de l'effectif, montrent ce statut. Trois emplois, représentant 22 % de l'effectif, affichent une avance salariale de l'administration québécoise, tandis que les trois autres emplois de la catégorie, qui comptent 44 % de l'effectif, accusent un retard. La parité résulte donc en grande partie de l'effet opposé des

écarts observés relativement aux emplois en retard et en avance, compte tenu de l'effectif qu'ils représentent.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 35,5 % sur celui des ouvriers du secteur privé syndiqué. Il s'agit du retard le plus important des employés de l'administration québécoise par rapport à ceux du secteur privé syndiqué. Neuf des onze emplois repères de cette catégorie (92 % de l'effectif) présentent ce statut; tous affichent des retards supérieurs à 21 %. Sept de ces emplois repères, qui regroupent 78 % de l'effectif, accusent des retards supérieurs à 30 %. Les deux autres emplois repères sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 4.9
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 12,4	9	17	34	60
Professionnels	- 10,2	2	5	5	12
Techniciens	- 5,9	3	5	3	11
Employés de bureau	- 17,6	1	0	14	15
Employés de service	- 5,6*	3	5	3	11
Ouvriers	- 35,5	0	2	9	11

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles des trois catégories d'emplois considérées montre un retard de l'administration québécoise face au secteur privé syndiqué. Sur le plan salarial, les mêmes statuts sont constatés.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 6,6 % sur celui des professionnels syndiqués du secteur privé. Six emplois sur douze, regroupant 13,0 % de l'effectif, présentent ce statut; les écarts varient de - 26,2 % à - 53,0 %. Quatre emplois, comptant 67 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les deux autres affichent une avance de l'administration québécoise. Dans cette catégorie, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (- 10,2 %). Cela s'explique par la position moins élevée des employés de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (74,7 % comparativement à 84,3 %).

Dans la catégorie des techniciens, le retard du maximum normal face au secteur privé syndiqué est de 11,1 %. Six emplois sur onze, comptant 36,0 % de

l'effectif, accusent un retard; les écarts vont de - 5,6 % à - 71,5 %. Quatre emplois, regroupant 63 % de l'effectif, sont à parité alors que l'autre emploi affiche une avance de l'administration québécoise. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 5,9 %) que sur celui du maximum normal. Cela s'explique par la position plus élevée des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (87,1 % comparativement à 78,9 %).

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 16,4 % sur celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Le statut de retard est observé dans les treize emplois de cette catégorie. Les écarts varient de - 10,3 % à - 66,7 %. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts notés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire.

Au total, 25 des 36 emplois, regroupant 68 % de l'effectif, présentent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Dans treize emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué.

Tableau 4.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur privé syndiqué	Administration québécoise	Secteur privé syndiqué	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur privé syndiqué
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	98,2	73 014	77 814	- 6,6	74,7	84,3
Techniciens	100,0	71,6	48 190	53 528	- 11,1	87,1	78,9
Employés de bureau	99,5	58,5	36 975	43 035	- 16,4	93,9*	89,7*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

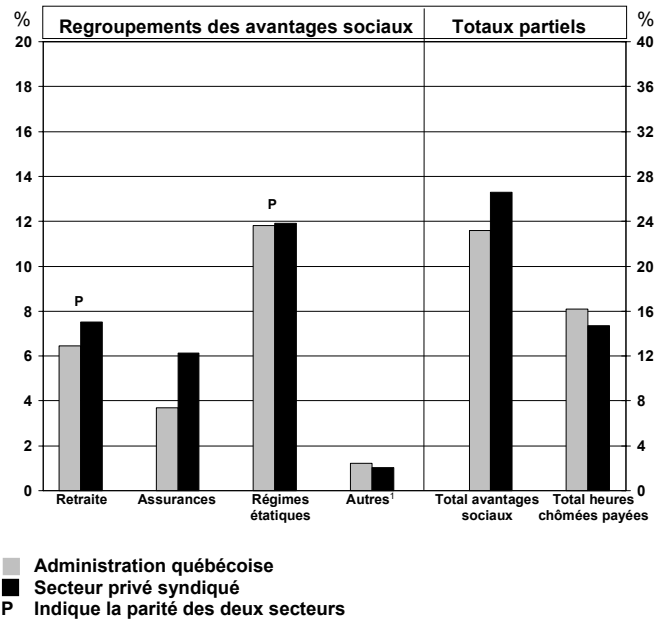
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué, soit 39,34 % du salaire contre 41,26 %. Ce résultat s'explique par des coûts inférieurs dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (23,17 % contre 26,57 %) malgré des débours plus élevés reliés aux heures chômées payées (16,17 % contre 14,69 %).

Les coûts moindres des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent uniquement par des coûts moins importants dans ce secteur pour les régimes d'assurance (3,68 % contre 6,12 %); les débours y sont moindres en ce qui concerne tous les régimes sauf l'assurance-salaire (3,45 % contre 1,52 %). Les coûts liés au remboursement de congés de maladie non utilisés ainsi qu'aux régimes de retraite et étatiques sont à parité dans les deux secteurs. La compensation pour congés parentaux est le seul élément pour lequel l'administration québécoise dépense plus que le secteur privé syndiqué (0,23 % contre 0,13 %).

L'administration québécoise dépense davantage que le secteur privé syndiqué pour les congés de maladie utilisés (2,39 % contre 0,96 %). Toutefois, les coûts sont moindres en ce qui concerne les congés sociaux (0,40 % contre 0,54 %). Les autres éléments sont à parité dans les deux secteurs.

Figure 4.3
Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

Banque de données : annexe B-10.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise comporte près d'une heure et quart de moins que celle du secteur privé syndiqué. Cette différence équivaut sur une base annuelle à une semaine et trois quarts de travail de moins dans l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail s'accroît, s'établissant à près d'une heure et trois quarts par semaine. Cette situation s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Les heures régulières de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué 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 chez les professionnels et les employés de bureau à deux heures chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, cela représente annuellement trois semaines de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts varient de près d'une heure et quart chez les employés de bureau à un peu plus de deux heures et quart chez les techniciens.

Dans toutes les catégories, sauf chez les employés de bureau où aucune différence significative n'est notée, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières. Cela s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 4.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,9	37,1	30,1	31,8
Professionnels	35,0	36,1	29,1	30,8
Techniciens	35,0	37,0	29,4	31,7
Employés de bureau	35,0	36,1	29,5	30,7
Employés de service	38,7*	39,5*	32,4	34,2
Ouvriers	38,8	40,2	32,4	34,4

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-10.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 10 % face au secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 29 des 60 emplois repères, regroupant 53 % de l'effectif. Vingt-et-un emplois, comptant 35 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les dix autres présentent une avance de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, la parité est constatée au chapitre de la rémunération globale. Cinq des onze emplois repères, représentant 53 % de l'effectif, affichent ce statut. Trois emplois, comptant 27 % de l'effectif, sont en retard et trois affichent une avance.

Dans l'ensemble des emplois repères et chez les techniciens, l'amélioration de la situation comparative de l'administration comparative, du salaire à la rémunération globale, s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, malgré les coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les professionnels de l'administration québécoise sont en retard de 11,2 % par rapport à ceux du secteur privé syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé dans quatre des douze emplois repères de la catégorie, regroupant 9 % de l'effectif. Six emplois, comptant 71 % de l'effectif, affichent la parité, alors que deux emplois présentent une avance de l'administration québécoise.

Les employés de bureau montrent un retard de l'administration québécoise de 16,5 % face au secteur privé syndiqué. Treize des quinze emplois, regroupant 87 % de l'effectif, présentent ce statut. Un emploi repère, comptant 13 % de l'effectif, est à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant est en avance.

Dans ces deux dernières catégories, il n'y a pas de différence significative entre l'écart salarial et celui de la rémunération globale, compte tenu de l'effet opposé du coût pour les avantages sociaux plus élevé chez les syndiqués du secteur privé et du nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celle de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Six emplois repères sur onze, comptant 50 % de l'effectif, affichent ce statut. Trois emplois de la catégorie, regroupant 22 % de l'effectif, présentent une avance, alors que les deux autres emplois sont en retard.

Le retard le plus élevé sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de - 30,4 %. Sept des onze emplois de cette catégorie (83 % de l'effectif) affichent ce statut. Trois emplois, représentant 13 % de l'effectif, sont à parité, alors que l'emploi restant est en avance.

Dans ces deux dernières 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 ce secteur.

Tableau 4.12
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	- 12,4	- 16,2	- 10,0
Professionnels	- 10,2	- 17,6	- 11,2
Techniciens	- 5,9	- 10,4	- 2,2*
Employés de bureau	- 17,6	- 21,4	- 16,5
Employés de service	- 5,6*	- 4,1*	1,3*
Ouvriers	- 35,5	- 38,3	- 30,4

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est constaté dans 27 des 68 emplois repères, comptant 39 % de l'effectif.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 8,6 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé non syndiqué. Dix des dix-sept emplois repères, regroupant 37,0 % de l'effectif, affichent ce statut; les écarts varient entre - 6,2 % et - 31,9 %. La parité des deux secteurs est constatée dans les sept autres emplois (63 % de l'effectif), dont celui d' « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », qui compte à lui seul 39 % de l'effectif de la catégorie.

Dans la catégorie des techniciens, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 5,8 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Huit emplois sur treize, regroupant 33 % de l'effectif apparié, présentent ce statut; parmi ceux-ci, six affichent des retards supérieurs à 24 %. Pour quatre emplois, comptant 63 % de l'effectif, la parité est observée; c'est le cas notamment du « Technicien en administration 1-2 », qui regroupe 43 % de l'effectif de la catégorie.

Chez les employés de bureau, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est noté dans 7 des 16 emplois, regroupant 26 % de l'effectif de la catégorie. Trois emplois, comptant plus de la moitié de l'effectif de la catégorie, présentent une avance de l'administration québécoise. Parmi ceux-ci, les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de soutien en administration », qui représentent 49 % de l'effectif de la catégorie, montrent une avance de 10,0 % et de 5,2 %, respectivement. Un retard salarial est observé dans les six autres emplois repères, représentant 22 % de l'effectif de cette catégorie; les écarts varient de - 11,5 % (« Acheteur 2 ») à - 53,8 % (« Préposé aux télécommunications 1-2 »).

Une avance salariale de 22,2 % de l'administration québécoise est observée chez les employés de service. Sept emplois, représentant 80 % de l'effectif, montrent ce statut, alors que les quatre autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Parmi les emplois présentés, quatre affichent une avance de plus de 28 %.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 7,8 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Cinq des onze emplois repères, comptant 46 % de l'effectif, présentent ce statut. Une avance salariale est notée pour un emploi, tandis que les cinq autres (45 % de l'effectif) affichent la parité.

Tableau 4.13
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	-0,2*	12	27	29	68
Professionnels	- 8,6	0	7	10	17
Techniciens	- 5,8	1	4	8	13
Employés de bureau	- 0,1*	3	7	6	16
Employés de service	22,2	7	4	0	11
Ouvriers	- 7,8	1	5	5	11

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-11, D-1, D-2 et E-11.

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur privé non syndiqué dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, le même statut est constaté chez les professionnels et les techniciens, alors que la parité des deux secteurs est notée chez les employés de bureau.

Les professionnels affichent un retard de l'administration québécoise de 7,7 % sur le plan du maximum normal. Ce statut est constaté dans 12 des 17 emplois, comptant 74,0 % de l'effectif de la catégorie; les écarts vont de - 6,3 % à - 27,3 %. Quatre autres emplois, regroupant 19 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs et l'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 14,2 % à celui observé dans le secteur privé non syndiqué. Onze des treize emplois, regroupant 84 % de l'effectif, accusent un retard; les écarts pour les emplois présentés vont de - 7,8 % à - 58,7 %. Les deux autres emplois, comptant 16 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. En ce qui concerne les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 12,3 % à

celui du secteur privé non syndiqué. Dix des seize emplois, comptant 67 % de l'effectif, affichent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise; les retards varient de 4,6 % à 120,0 %. Les six autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Dans ces deux catégories, 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 élevée dans leur échelle salariale des employés de ce secteur (86,8 % comparativement à 65,2 % chez les techniciens et 93,9 % comparativement à 64,1 % chez les employés de bureau).

Au total, 33 emplois sur 46, soit 73 % de l'effectif, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les employés du secteur privé non syndiqué dans dix emplois. De plus, dans un emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$.

Par ailleurs, 44 % des professionnels du secteur privé non syndiqué rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite (valeur moyenne de 92 526 \$). En ce qui concerne les techniciens et les employés de bureau, les proportions sont respectivement de 48 % et de 41 % (valeur moyenne de 64 591 \$ et de 47 396 \$).

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur privé non syndiqué	Administration québécoise	Secteur privé non syndiqué	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur privé non syndiqué
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	62,3	72 875	78 518	- 7,7	75,0*	74,6*
Techniciens	100,0	74,4	47 925	54 712	- 14,2	86,8	65,2
Employés de bureau	99,5	65,2	36 975	41 514	- 12,3	93,9	64,1

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

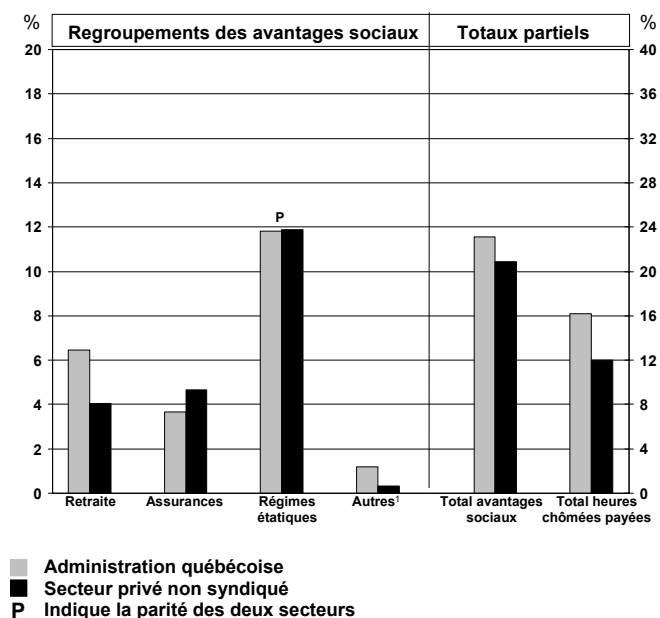
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué, soit 39,31 % du salaire contre 32,90 %. Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise tant pour les avantages sociaux (23,12 % contre 20,88 %) que pour les heures chômées payées (16,19 % contre 12,02 %).

Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent par les débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (6,46 % contre 4,04 %) et le regroupement « autres » (1,20 % contre 0,31 %). Les débours de l'administration québécoise sont toutefois moindres en ce qui concerne les régimes d'assurance (3,66 % contre 4,65 %); c'est d'ailleurs le cas pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle ils sont plus importants (3,43 % contre 0,93 %). Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les régimes étatiques.

Sur le plan des heures chômées payées, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué pour trois éléments, soit les congés annuels, les congés fériés et mobiles et les congés de maladie utilisés. Toutefois, les autres éléments ont un coût moindre dans l'administration québécoise.

Figure 4.4

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



En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport sont de 2007.

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 tous les avantages, soit dix-huit, proviennent des ERG 2007, 2008 et 2009.

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

Banque de données : annexe B-11.

Les heures de travail

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail moins longue de près de deux heures que celle du secteur privé non syndiqué. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est plus élevé, se situant à près de trois heures et quart par semaine. Annuellement, cette différence représente cinq semaines et demie de présence au travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Cette accentuation de l'écart entre les heures régulières de travail et les heures de présence au travail s'explique par les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois présentent des heures régulières de travail moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué, à l'exception des employés de service où la parité est notée. Les écarts varient de près d'une heure et quart chez les ouvriers à un peu plus de deux heures et trois quarts chez les techniciens. Dans cette catégorie d'emplois, la différence équivaut annuellement à environ quatre semaines et quart de travail de moins dans l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise. Les écarts varient de deux heures et demie chez les employés de service à un peu plus de trois heures et trois quarts chez les techniciens. Ce sont les débours plus importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise qui accentuent l'écart entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées, et ce, dans toutes les catégories d'emplois.

Tableau 4.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé non syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé non syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,9	37,8	30,1	33,3
Professionnels	35,0	37,3	29,1	32,5
Techniciens	35,0	37,8	29,3	33,1
Employés de bureau	35,0	37,2	29,5	32,7
Employés de service	38,7*	38,7*	32,4	34,9
Ouvriers	38,8	40,0	32,4	35,1

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-11.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 10,7 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 31 des 68 emplois repères, comptant 62 % de l'effectif. Vingt-cinq emplois, regroupant 26 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les douze emplois restants accusent un retard. Le passage de la parité salariale à une avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale résulte de l'effet combiné des coûts pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Chez les professionnels, l'administration québécoise et le secteur privé non syndiqué sont à parité en ce qui concerne la rémunération globale. Huit des dix-sept emplois repères, regroupant 63 % de l'effectif, affichent ce statut. Six emplois, représentant 25 % de l'effectif, sont en avance, alors que trois emplois sont en retard.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en avance de 7,5 % sur celle du secteur privé non syndiqué. Cinq des treize emplois, regroupant 78 % de l'effectif, présentent ce statut. Cinq emplois, comptant 9 % de l'effectif, sont en retard, alors que les trois emplois restants affichent la parité.

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent une avance de 10,8 % sur le plan de la rémunération globale. Au total, 7 des 16 emplois repères, regroupant 57 % de l'effectif, présentent ce statut. Six emplois, comptant 22 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les trois emplois restants sont en retard.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise et le secteur privé non syndiqué sont à parité sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est noté dans six des onze emplois repères, représentant 70 % de l'effectif. Quatre emplois, comptant 27 % de l'effectif, sont en avance, alors que l'emploi restant est en retard.

Dans ces quatre catégories, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Parmi toutes les catégories d'emplois, l'avance de l'administration québécoise la plus importante sur le plan de la rémunération globale se retrouve chez les employés de service (31,3 %). Neuf emplois repères sur onze, représentant 86 % de l'effectif, affichent ce statut, alors que les deux emplois restants sont à parité. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, résulte des débours pour les avantages sociaux plus élevés et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 4.16
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
			%
Ensemble des emplois repères	- 0,2*	1,2*	10,7
Professionnels	- 8,6	- 8,8	2,3*
Techniciens	- 5,8	- 4,4	7,5
Employés de bureau	- 0,1*	1,1*	10,8
Employés de service	22,2	26,1	31,3
Ouvriers	- 7,8	- 7,1	0,9*

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-11, D-1, D-2 et E-11.

L'évolution des écarts de rémunération

Le chapitre 5 porte encore cette année seulement sur l'évolution des écarts de salaire sur deux ans. Par contre, les résultats relatifs à tous les secteurs de comparaison sont diffusés. En effet, l'Institut réintroduit l'analyse de l'évolution pour tous les sous-secteurs du secteur « autre public » ainsi que pour les secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué, des résultats issus de la nouvelle ERG étant maintenant disponibles pour deux années consécutives.

L'analyse de l'évolution sur une plus longue période n'est toujours pas possible. L'univers est remanié, les méthodologies à la base de l'enquête ont subi des changements et un nouveau panier d'emplois repères a été introduit en 2007 : il est donc impossible de mettre en parallèle les données de la nouvelle enquête avec celles de l'ancienne. Une nouvelle série de données s'est amorcée avec le rapport 2007; l'analyse de l'évolution des écarts sur une période de cinq ans sera donc réintroduite ultérieurement.

Ce chapitre présente l'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à tous les secteurs de comparaison sur le plan des salaires uniquement. En ce qui concerne la rémunération globale, des développements restent à faire. Les tableaux présentent les écarts observés dans les deux années de comparaison (deux premières colonnes) et la valeur de la différence brute entre ces écarts (troisième colonne).

Lorsque le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution ne permet pas de détecter de différence entre les deux années de comparaison, un dièse est ajouté à la valeur de la différence brute¹. On ne peut alors conclure ni à une amélioration ni à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, sur le plan des salaires. L'Institut parlera donc de stabilité des écarts.

Le test statistique est appliqué à la différence entre les écarts 2009 et « 2008 recalculé », et ce, pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères. À partir des emplois présents en 2009, l'écart

2008 est recalculé en prenant en compte les estimations par emploi repère du rapport 2008 et la structure de l'effectif de 2009. Ainsi, les différences entre les deux années en termes d'emplois comparés et de poids attribué à chacun des emplois sont contrôlées. Ces différences sont appelées effet « effectif » dans le texte.

1. Il pourrait arriver que chacun des écarts des deux années comparées indique la parité, mais que le test statistique appliqué dans l'analyse de l'évolution conclut à une différence significative.

L'analyse générale des secteurs

Le tableau 5.1 montre qu'entre 2008 et 2009, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable² quant au salaire par rapport aux autres salariés québécois, dans l'ensemble des emplois repères. Le même constat est fait dans la comparaison avec 6 des 10 secteurs de comparaison, soit les secteurs privé, « autre public », universitaire, autres salariés québécois (syndiqués ou non) ainsi que le secteur privé non syndiqué.

La situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée sur le plan salarial par rapport à trois secteurs, dans l'ensemble des emplois repères. Il s'agit du secteur privé syndiqué, avec une différence d'écarts de 3,2 points de pourcentage, du secteur « entreprises publiques » (différence de 1,2 point de pourcentage) et de l'administration fédérale (0,5 point de pourcentage). Par contre, il y a affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise dans la comparaison avec l'administration municipale, avec une différence brute entre les écarts de - 0,6 point de pourcentage.

Dans la comparaison avec le secteur privé, une bonne partie de la différence brute est due à l'effet « effectif » (- 0,3 point de pourcentage); la différence dans la rémunération représente - 0,5 point de pourcentage. Dans la comparaison avec les autres secteurs, l'effet effectif est moindre; il varie de - 0,3 point de pourcentage dans la comparaison avec les non-syndiqués (ASQ et privé) à 0,3 point dans celle avec l'administration municipale.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts salariaux de 2009 et 2008, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères

Secteur	Écarts		Différence
	2009	2008	2009 moins 2008
	%		points de %
Autres salariés québécois	- 8,7	- 7,7	- 1,0 [#]
Privé	- 6,0	- 5,2	- 0,8 [#]
« Autre public »	- 13,5	- 13,9	0,4 [#]
Administration municipale	- 12,9	- 12,3	- 0,6
« Entreprises publiques »	- 14,1	- 15,3	1,2
Universitaire	- 4,6	- 4,7	0,1 [#]
Administration fédérale	- 14,1	- 14,5	0,5
Secteurs et syndicalisation			
Autres salariés québécois syndiqués	- 13,2	- 13,6	0,4 [#]
Autres salariés québécois non syndiqués	- 0,7*	1,2*	- 1,9 [#]
Privé syndiqué	- 12,4	- 15,6	3,2
Privé non syndiqué	- 0,2*	1,6*	- 1,8 [#]

* Indique la parité de l'administration québécoise et du secteur comparé

Indique la stabilité des écarts (différence non statistiquement significative)

La différence peut être plus élevée ou plus faible que le résultat de la soustraction en raison des arrondissements.

2. Le test statistique utilisé permet de détecter si la différence entre les deux années est significative. L'Institut parle de la stabilité des écarts lorsque la différence n'est pas statistiquement significative.

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

Entre 2008 et 2009, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable quant au salaire par rapport aux autres salariés québécois dans trois des cinq catégories d'emplois. Chez les techniciens, un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise est noté entre les deux années (- 3,0 points de pourcentage) alors que chez les professionnels, une amélioration prévaut (1,1 point de pourcentage).

Dans la catégorie des professionnels, l'effet « effectif » a un impact important. En effet, - 0,9 point de pourcentage provient de cet effet, alors que la différence dans la rémunération représente 2,1 points de pourcentage. Dans les autres catégories, l'effet « effectif » est moindre. Il varie de - 0,3 point de pourcentage chez les ouvriers à 0,05 point de pourcentage chez les employés de service.

Tableau 5.2
Comparaison des écarts salariaux de 2009 et 2008, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écarts		Différence
	2009	2008	2009 moins 2008
	%		points de %
Ensemble des emplois repères	- 8,7	- 7,7	- 1,0 [#]
Professionnels	- 9,9	- 11,0	1,1
Techniciens	- 9,6	- 6,6	- 3,0
Employés de bureau	- 9,0	- 7,8	- 1,2 [#]
Employés de service	2,6*	2,5*	0,1 [#]
Ouvriers	- 28,9	- 27,5	- 1,4 [#]

* Indique la parité de l'administration québécoise et du secteur comparé

[#] Indique la stabilité des écarts (différence non statistiquement significative)

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Entre 2008 et 2009, la situation comparative de l'administration québécoise face au secteur privé s'est améliorée quant au salaire dans la catégorie des professionnels (2,7 points de pourcentage). Dans les quatre autres catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable.

Chez les professionnels, l'effet « effectif » explique une bonne partie de la différence brute. Sans cet effet négatif de - 1,5 point de pourcentage, la différence dans la rémunération entre 2008 et 2009 est de 4,2 points de pourcentage. Dans les autres catégories, l'effet « effectif » est moindre; il varie d'un effet négatif chez les ouvriers (- 0,4 point de pourcentage) à un effet positif chez les employés de bureau (0,1 point de pourcentage).

Tableau 5.3

Comparaison des écarts salariaux de 2009 et 2008, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écarts		Différence
	2009	2008	2009 moins 2008
	%		points de %
Ensemble des emplois repères	- 6,0	- 5,2	- 0,8 [#]
Professionnels	- 8,9	- 11,5	2,7
Techniciens	- 7,1	- 5,7	- 1,4 [#]
Employés de bureau	- 4,6	- 2,7 [*]	- 1,9 [#]
Employés de service	4,8 [*]	6,0	- 1,2 [#]
Ouvriers	- 31,6	- 30,1	- 1,5 [#]

* Indique la parité de l'administration québécoise et du secteur comparé

Indique la stabilité des écarts (différence non statistiquement significative)

La différence peut être plus élevée ou plus faible que le résultat de la soustraction en raison des arrondissements.

Le contexte économique et les tendances salariales

L'environnement économique et le marché du travail

L'analyse de l'environnement économique et du marché du travail 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 2009 et pour 2010 sont aussi fournies.

L'environnement économique¹

En 2009, la croissance² économique s'interrompt au Québec après avoir ralenti en 2008. En effet, au premier semestre de 2009, le PIB réel³ a décliné de 1,6 %, alors que la croissance avait été de 1,0 % pour l'ensemble de l'année précédente. Une brève accélération avait eu lieu en 2007 (+ 2,5 %), les taux enregistrés en 2005 (+ 1,6 %) et en 2006 (+ 1,4 %) étant nettement inférieurs. Il faut remonter à 1991 (- 2,7 %) pour retrouver une situation de décroissance de l'économie québécoise comme celle observée durant les six premiers mois de 2009. Par ailleurs, la décroissance de l'économie s'est ralentie entre le premier et le second trimestre de 2009 puisque, sur une base trimestrielle, le PIB recule de 1,3 % au premier trimestre et de 0,7 % au deuxième.

Entre 2002 et 2008, la demande intérieure finale augmente toujours plus vite que le PIB, ce qui a un impact positif sur la croissance économique, mais au prix d'une aggravation constante du déficit du commerce extérieur.

Les dépenses de consommation augmentent de 3,2 % en 2008, soit un rythme inférieur à celui de 2007 (+ 4,6 %). En 2009, la croissance de ces dépenses subit un coup de frein avec une baisse de 0,1 % au premier semestre, du jamais vu depuis 1991 (- 1,8 %). Sur une base trimestrielle, les dépenses de consommation progressent toutefois de 0,1 % au premier trimestre et de 0,2 % au deuxième.

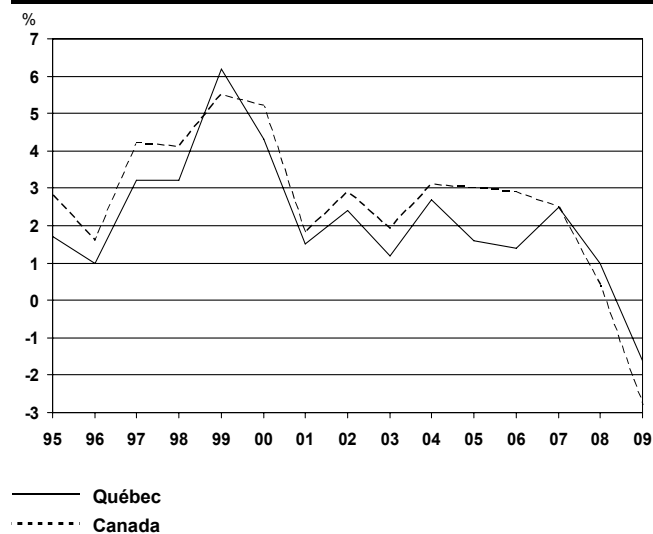
1. Les séries chronologiques portant sur l'environnement économique sont fournies à l'annexe F.

2. Les taux de croissance sont exprimés en fonction de la période correspondante de l'année précédente sauf en cas de mention contraire. Les taux de croissance trimestrielle sont calculés par rapport au trimestre précédent.

3. Les données annuelles du PIB réel pour les années 2005 à 2008 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 2005 sont tirées des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada.

Figure 6.1

Croissance du PIB réel¹, au Québec et au Canada, de 1995 à 2009²



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

2. Pour les six premiers mois de 2009, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

Les dépenses en biens et services des administrations publiques⁴ augmentent de 2,8 % en 2008, soit une croissance similaire à celle de 2007 (+ 2,7 %). Au premier semestre de 2009, ces dépenses connaissent un ralentissement, à 2,1 %, soit la progression la plus faible en quatre ans.

Au premier semestre de 2009, le recul de l'économie est occasionné, principalement, par les investissements des entreprises en machines et en matériel et, dans une moindre mesure, par les dépenses de consommation au titre des biens durables. La demande intérieure finale diminue pour la première fois depuis 1995. Quant au solde du commerce extérieur, il se détériore et freine la croissance de façon continue puisque, de 2002 à 2008, les importations progressent plus (ou diminuent moins) que les exportations. Au premier semestre de 2009, marquées par la récession aux États-Unis comme au Canada et la vigueur retrouvée du dollar canadien, les exportations diminuent de 12,2 % et les importations, de 11,7 %.

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 à partir de 2005. En effet, celles-ci diminuent, à 50 910 unités en 2005 (- 12,9 %) et à 47 877 unités en 2006 (- 6,0 %). Elles remontent légèrement à 48 553 (+ 1,4 %) en 2007 mais, en 2008, la tendance redevient négative (47 901; - 1,3 %). Après neuf mois en 2009, les mises en chantier annualisées se situent à 42 000, en baisse de 12,1 % au regard de la même période en 2008.

Après trois trimestres en 2009, le taux d'inflation (+ 0,3 %) est très inférieur à ce qu'il était en 2008 (+ 2,1 %). En 2009, les coûts de l'énergie ralentissent la croissance des prix, contrairement à 2008 mais comme en 2007. En effet, le sous-indice de l'énergie s'accroît de 10,1 % en 2008 avant de chuter de 16,7 % pour les neuf premiers mois de 2009. Par trimestre, l'IPC enregistre des hausses de 0,6 % au premier trimestre 2009 et de 0,2 % au deuxième, mais il diminue de 0,1 % au troisième.

Le taux des bons du Trésor à trois mois se situe à 2,2 % en 2004, son plus bas niveau depuis 1955. Il monte au cours des trois années suivantes, jusqu'à 4,2 % en 2007, et se replie à 2,4 % en 2008. Pour les neuf premiers mois de 2009, il accuse un fort recul, se fixant à 0,4 %. Sur une base trimestrielle, le taux se situe à 0,8 % au premier trimestre, à 0,3 % au deuxième et à 0,2 % au troisième.

Après un creux en 2002, le dollar canadien s'apprécie de façon importante jusqu'au premier trimestre 2008. Il passe de 63,7 cents américains en 2002 à 93,0 cents en 2007, son niveau annuel le plus haut depuis 1977 (94,0 cents). Au quatrième trimestre de 2007, à 101,88 cents, la valeur du huard excède même celle du dollar américain pour la première fois depuis novembre 1976.

Le dollar régresse lentement au cours de 2008 et se déprécie fortement au quatrième trimestre. En 2009, pour l'ensemble des neuf premiers mois, il se situe à 85,8 cents. Sur une base trimestrielle, la tendance est à la hausse; le taux de change s'établit ainsi à 80,3 cents américains au premier trimestre, à 85,8 cents au deuxième et à 91,2 cents au troisième trimestre. Le dollar canadien s'est toutefois retrouvé sous la barre des 80 cents américains en mars 2009 (79,1 cents).

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 2008 et début 2009) 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 - 2008	I - 2009	II - 2009
PIB au prix du marché	0,4	- 1,0	- 2,2
Consommation	0,6	0,0	- 0,2
Investissements	0,5	- 5,1	- 7,4
administrations publiques	11,5	5,0	5,4
entreprises	- 1,9	- 7,5	- 10,5
Dépenses publiques courantes en biens et services	3,0	2,6	1,7
Revenu personnel disponible			
nominal	4,1	1,0	1,7
réel ²	2,5	0,1	1,2

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 2009 et 2010

	BRC (Septembre 2009)		CBC (Octobre 2009)		Desjardins (Octobre 2009)		BMO (Octobre 2009)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	- 1,9	2,2	- 1,4	2,4	- 1,7	1,8	- 1,4	2,2
Consommation	..	..	0,3	1,9	0,2	1,8	..	..
Investissements	..	..	- 3,9	2,3	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	13,5	8,2	..	..	..	..
entreprises	..	..	- 8,3	0,5	- 15,9	0,4	..	..
Dépenses publiques courantes en biens et services	..	..	2,1	2,0	2,7	2,2	..	..
Exportations	..	..	..	..	- 12,4	- 0,3	..	..
Importations	..	..	..	..	- 11,2	1,1	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (2002 = 100) ²	..	..	0,7	2,1	0,5	1,9	0,3	1,4
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	0,4	1,9	0,3	0,6	0,3	0,7	0,3	0,6
Taux de change (huard en cents américains)	91,7	95,2	86,8	91,6	88,3	98,5	88,4	99,8
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	- 1,0	1,1	- 1,0	0,3	- 1,1	0,4	- 1,0	0,5
Taux de chômage (%)	8,8	9,4	8,7	9,4	8,7	9,0	8,6	9,0
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	0,7	2,0	0,9	1,9	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	1,3	2,8	0,0	0,4	..	..
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	..	..	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	- 24,0	23,1	..	..	..	..
Ventes au détail ²	- 1,4	4,6	- 1,5	3,7	- 2,2	3,8	..	..
Mises en chantier (k)	40,5	39,0	43,4	39,1	43,0	46,0	42,8	43,0

1. Taux annuel réel de croissance.

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque Royale du Canada; CBC : Conference Board du Canada; Desjardins : Mouvement des caisses Desjardins ; BMO : Banque de Montréal.

Les analystes s'attendent à un recul de la croissance économique pour l'ensemble de 2009. Elle redeviendrait positive en 2010, malgré les faibles hausses prévues de la consommation et des dépenses publiques courantes. Ainsi, les taux de croissance du PIB attendus pour 2009 varient de - 1,9 % à - 1,4 % et, pour 2010, de 1,8 % à 2,4 %⁵.

Les consommateurs

Les dépenses de consommation, qui représentent environ 65 % du PIB, augmentent de 3,2 % en 2008, soit un rythme inférieur à celui de 2007 (+ 4,6 %) mais voisin de celui de 2006 (+ 3,1 %). En 2009, l'évolution devient négative, avec une baisse de 0,1 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, par contre, les

dépenses de consommation progressent de 0,1 % au premier trimestre 2009 et de 0,2 % au deuxième.

En 2008, la croissance des dépenses en biens (+ 3,6 %) est supérieure à celle des dépenses en services (+ 2,9 %). La décélération de la hausse des dépenses de consommation dans leur ensemble, en 2008, provient surtout des dépenses en services; la croissance de ces dernières passe de 4,4 % en 2007 à 2,9 % en 2008, en plus forte décélération que celle des dépenses en biens (de + 4,7 % à + 3,6 %). L'inverse se produit au premier semestre de 2009, où les dépenses en services augmentent de 0,1 % et celles en biens diminuent de 0,3 %.

En 2008, encore plus qu'en 2007, les achats de biens durables (automobiles, meubles, appareils ménagers, etc.) et semi-durables (vêtement, chaussures, etc.) contribuent à la croissance des dépenses en biens. De fait, les dépenses en biens durables augmentent

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

de 6,6 % en 2007 et de 8,4 % en 2008 mais, au premier semestre de 2009, elles présentent une diminution de 2,4 %. La consommation de biens semi-durables, pour sa part, croît de 4,2 % en 2007, de 5,6 % en 2008 et de 3,2 % au premier semestre de 2009. Enfin, la consommation de biens non durables progresse plus lentement et connaît une hausse de 3,9 % en 2007 et de 0,6 % en 2008, mais elle recule de 0,4 % au premier semestre de 2009.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail augmentent de 4,6 % en 2007 et de 5,1 % en 2008. Le groupe qui contribue le plus à la progression des ventes au détail en 2008 est celui des stations-service, avec une hausse de 14,9 %.

Par contre, les ventes au détail diminuent à la fin de 2008 et au début de 2009; elles présentent une diminution cumulative de 2,5 % pour les huit premiers mois de 2009, au regard des mêmes mois de 2008. Le groupe des stations-service contribue le plus à cette décroissance puisque ses ventes diminuent de 25,4 %, à l'inverse des huit premiers mois de 2008 (+ 23,4 %).

Le revenu personnel disponible réel⁶ augmente de 3,2 % en 2008, soit une décélération par rapport à 2007 (+ 4,3 %). Le revenu personnel disponible (RPD) est la différence entre le revenu personnel et les transferts des particuliers aux administrations publiques (TPAP), desquels l'impôt sur le revenu représente plus des deux tiers (68,0 % en 2008). Au premier semestre de 2009, le RPD réel croît de 0,6 % (+1,4 % en termes nominaux); cette décélération est due à la rémunération des salariés, qui ne progresse que de 1,3 % en termes nominaux, les TPAP reculant pour leur part de 2,1 %. Sur une base trimestrielle, au premier trimestre 2009, le RPD réel diminue de 0,7 %, mais augmente de 0,3 % au deuxième.

De 1982 à 2000, la croissance du RPD est ralentie par celle des TPAP, car ces derniers augmentent généralement plus que le RPD chaque année. Ainsi, le ratio

des TPAP sur le RPD passe de 23,7 % en 1981 à un sommet de 34,4 % en 2000. Ce ratio diminue au cours des trois années suivantes et s'établit à 31,1 % en 2003. Un changement de tendance le fait remonter par la suite à 32,5 % en 2007. Par contre, en 2008, le ratio descend à 31,0 %, puis à 30,2 % au premier semestre de 2009, ce qui reflète l'incidence des plus récents allègements fiscaux tant au fédéral qu'au provincial.

De 1993 à 2008, le taux d'épargne⁷ diminue fortement, passant de 11,9 % à 2,1 %. Les faibles taux d'intérêt des dernières années incitent davantage à emprunter qu'à épargner. Ainsi, le taux d'épargne est, en 2007 et en 2008 (2,1 % dans les deux cas), à son niveau le plus bas depuis que les données existent sur la base actuelle (1981). Au premier semestre de 2009, il est toutefois en hausse, à 2,9 %, puisque le RPD augmente alors que la consommation diminue.

De 1994 à 2001, le taux d'endettement⁸ passe de 81,1 % à 82,1 %. Par la suite, il monte en flèche et atteint 112,9 % en 2008. Selon les estimations du Mouvement Desjardins, cette tendance à la hausse se poursuivrait en 2009 et en 2010, puisque le taux d'endettement se fixerait à 118,7 % et 122,2 % respectivement. Cette augmentation provient à la fois du crédit à la consommation et du crédit hypothécaire. De 2001 à 2010, le taux d'endettement à la consommation passerait de 26,6 % à 39,8 %, tandis que le taux d'endettement hypothécaire passerait de 55,5 % à 82,4 %. Cet endettement toujours croissant contribue à réduire la marge de manœuvre des consommateurs, dans un contexte de récession.

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 le Mouvement Desjardins et comportent des estimations pour l'ensemble de l'année 2009 et 2010.

En plus de l'endettement, la poussée du marché financier, entre le début de 2003 et la mi-2008, ainsi que le gain de valeur des biens immobiliers ont favorisé, jusqu'à récemment, le maintien d'un haut niveau de consommation. Ainsi, l'indice S&P/TSX de la Bourse de Toronto, après des baisses de 19,5 % en 2001 et de 9,0 % en 2002, augmente durant cinq années de suite. De 2002 à 2007, l'indice passe de 7 036,2 à 13 700,0, soit une hausse de 94,7 %. En juin 2008, l'indice mensuel moyen atteint un sommet à 14 467,0 après quoi, en raison de la crise financière, il plonge de 43,9 % jusqu'en février 2009, à 8 123,0. Par la suite et jusqu'en septembre 2009, l'indice remonte à 11 395,0, soit un relèvement de 40,3 % en sept mois. En octobre, l'indice se replie à 10 910,8.

Le nombre de faillites⁹ personnelles s'élève à 28 317 au Québec en 2008, soit une augmentation de 12,9 % par rapport aux 25 072 faillites enregistrées en 2007. En 2008, le Québec compte 31,3 % des 90 610 faillites personnelles survenues au Canada, au regard de 31,4 % en 2007, sur un total canadien de 79 847. En 2009, l'insolvabilité continue de croître car, sur la période de 12 mois se terminant le 31 août 2009, le nombre de faillites surpasse de 26,4 % le niveau de la même période en 2008.

Après un sommet à 100,9 en 2002, l'indice de confiance des consommateurs¹⁰ du Conference Board diminue au cours des trois années suivantes, descendant à 78,8 en 2005. La chute est particulièrement importante au troisième trimestre de 2005, car l'indice plonge de 89,1 à 60,7, soit un recul de 31,9 % en un seul trimestre. La confiance des consommateurs avait alors été ébranlée par la flambée des prix de l'énergie. On assiste à un regain en 2006 (85,2) et en 2007 (92,0), mais l'indice chute à 66,7 en 2008 (44,9 au quatrième trimestre), et il s'établit à 66,3 après trois trimestres en 2009. Sur une base trimestrielle, l'indice est en forte remontée puisqu'il se situe à 50,0 au premier trimestre 2009, à 67,2 au deuxième et à 81,7 au troisième.

9. Les données sur les faillites proviennent du Bureau du surintendant des faillites Canada.

10. En raison de changements dans la méthodologie de cet indice de confiance, les données ont été révisées. Pour plus de détails, voir le site du Conference Board du Canada, à <http://www2.conferenceboard.ca/weblinx/ica/Default.htm>.

Les analystes situent la croissance de la consommation entre 0,2 % et 0,3 % en 2009. Ils s'entendent toutefois pour dire que ces taux seraient plus élevés en 2010, soit entre 1,8 % et 1,9 %. Il y aurait aussi un ralentissement de la croissance du revenu personnel disponible. En termes réels, celui-ci se maintiendrait ou croîtrait de 1,3 % en 2009 et connaîtrait une hausse de 0,4 % ou de 2,8 % en 2010.

Les investisseurs

Entre 2005 et 2007, les dépenses d'investissement affichent un taux de croissance en accélération. Celui-ci passe de 1,1 % en 2005 à 8,3 % en 2007, mais il ralentit nettement en 2008 (+ 2,9 %). Il devient négatif au premier semestre de 2009 (- 6,3 %), résultat net des investissements des entreprises qui diminuent (- 9,0 %) tandis que ceux des administrations publiques augmentent (+ 5,2 %). Les investissements, dans leur ensemble, décroissent de 6,2 % au premier trimestre 2009 et de 0,7 % au deuxième.

Les investissements des administrations publiques sont stimulés par la poursuite des travaux sur le réseau routier. Ainsi, leur croissance passe de 1,3 % en 2006 à 19,1 % en 2008, puis à 5,2 % au premier semestre de 2009. Sur une base trimestrielle, ils diminuent de 0,9 % au premier trimestre 2009 et ils augmentent de 5,4 % au deuxième.

Les investissements des entreprises progressent de 3,2 % en 2006 et de 7,4 % en 2007, après quoi ils diminuent de 0,3 % en 2008 et de 9,0 % après six mois en 2009. Sur une base trimestrielle, ils diminuent de 7,5 % au premier trimestre 2009 et de 2,3 % au deuxième. La décroissance observée en 2009 est le résultat net d'une hausse des investissements en bâtiments résidentiels (+ 2,5 %) et des diminutions dans les investissements en bâtiments non résidentiels (- 1,4 %) et, surtout, en machines et en matériel (- 21,9 %).

De 1998 à 2004, les investissements en construction résidentielle connaissent une forte poussée, augmentant de 89,3 % en six ans. La tendance s'inverse par la suite, avec des diminutions de 0,6 % en 2005 et de 0,4 % en 2006. L'année 2007 marque un bref retour à la croissance (+ 5,2 %), stoppée net par le recul ob-

servé en 2008 (- 1,9 %). Malgré une hausse cumulative au premier semestre de 2009 (+ 2,5 % par rapport au même semestre de 2008), sur une base trimestrielle, ces investissements diminuent de 6,3 % au premier trimestre 2009 et de 1,7 % au deuxième.

Deux des trois composantes des investissements en construction résidentielle affichent une croissance en 2008, mais le recul de la construction neuve (- 4,7 %) suffit à faire diminuer ces investissements en 2008. Par contre, la remontée observée au premier semestre de 2009 revient entièrement aux investissements en améliorations et modifications (+ 14,7 %), puisque ceux en construction neuve diminuent de 8,3 % et les commissions sur les reventes de maisons, de 8,1 %.

Pendant cinq années de suite, soit de 2003 à 2007, les investissements des entreprises en machines et en matériel connaissent une croissance parfois forte. Ils augmentent ainsi de 6,0 % en 2006 et de 7,6 % en 2007. Cette tendance se renverse en 2008 (- 1,1 %) et encore plus au premier semestre de 2009 (- 21,9 %). La forte réévaluation du dollar canadien vis-à-vis de la devise américaine entre 2003 et le quatrième trimestre 2008, qui a facilité l'achat de biens d'équipement aux États-Unis, ainsi que le niveau élevé des bénéfices des sociétés entre 2004 et 2008 ont sûrement appuyé cette tendance. Par contre, sur une base trimestrielle en 2009, ces investissements diminuent de 11,1 % au premier trimestre et de 5,4 % au deuxième.

Les investissements globaux en construction non résidentielle augmentent de 13,6 % en 2008 et de 3,0 % au premier semestre de 2009. En 2009, la croissance des investissements réalisés par les administrations publiques (+ 9,5 %) est ralentie par la diminution (- 1,4 %) de ceux des entreprises. Sur une base trimestrielle, les investissements globaux en construction non résidentielle diminuent de 3,6 % au premier trimestre 2009 et ils augmentent de 2,6 % au deuxième.

Après une poussée de croissance entre 2000 et 2004, il y a un reflux dans les mises en chantier entre 2005 et 2008. En effet, le nombre de mises en chantier est d'abord 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 redescendent à 50 910 (- 12,9 %) et, en 2006, à 47 877 (- 6,0 %). En 2007 (48 553), elles repartent modestement à la hausse (+ 1,4 %), mais en 2008 (47 901), la tendance redevient négative (- 1,3 %). Après neuf mois en 2009, la décroissance se poursuit car les mises en chantier annualisées se situent à 42 000, en baisse de 12,1 % par rapport à la même période en 2008, malgré une remontée de 17,9 % au troisième trimestre. Sur une base trimestrielle, les mises en chantier annualisées s'élèvent ainsi à 41 300 au premier trimestre 2009, à 39 100 au deuxième et à 45 600 au troisième.

En 2003, affectés par la brusque hausse du dollar canadien, les bénéfices des sociétés diminuent de 7,0 %. En 2004, ils bondissent toutefois de 15,6 %, avant de se replier en 2005 (- 1,7 %). Les bénéfices enregistrent une autre poussée en 2006 (+ 10,1 %), malgré la vigueur du dollar canadien. Les effets négatifs de la hausse du dollar sur les entreprises exportatrices semblent alors être compensés par des effets positifs sur les entreprises importatrices. La croissance des bénéfices des sociétés ralentit toutefois en 2007 (+ 4,6 %) et la modeste hausse annuelle en 2008 (+ 0,5 %) masque un brusque retournement à partir du quatrième trimestre (- 14,2 %), lequel se poursuit au premier semestre de 2009 (- 28,6 %). Sur une base trimestrielle, les bénéfices des sociétés avant impôt diminuent de 15,0 % au premier trimestre 2009 et de 12,6 % au deuxième.

Les bénéfices des sociétés en pourcentage du PIB nominal 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, puis il remonte à 9,5 % en 2004 et il maintient une évolution en dents de scie jusqu'en 2008 (9,3 %). Par contre, au premier semestre de 2009, il redescend nettement et s'établit à 6,9 % du PIB.

Le nombre de faillites commerciales, au Québec, passe de 2 035 en 2007 à 2 157 en 2008, une hausse de 6,0 %. En 2009, toutefois, la tendance se renverse puisque, durant la période de 12 mois terminée le 31 août 2009, une diminution de 4,1 % est observée.

Le Québec comptait 35,0 % des 6 164 faillites commerciales survenues au Canada en 2008, contre 32,3 % des 6 293 faillites de 2007. Il comptait par ailleurs un passif total déclaré de 987,1 M\$, soit 14,0 % des 7,1 G\$ du passif total canadien en 2008. Les trois principaux secteurs touchés par les faillites commerciales au Québec en 2008 sont : la fabrication, avec 10,2 % des faillites et 23,7 % du passif total, l'hébergement et les services de restauration (16,4 % des faillites et 11,0 % du passif) ainsi que le commerce de détail (14,3 % et 9,6 %).

Les analystes prévoient un recul majeur des investissements cette année, suivi d'une faible remontée l'an prochain. Ainsi, les investissements des entreprises décroîtraient entre - 8,3 % et - 15,9 % pour l'ensemble de 2009 et connaîtraient une croissance de 0,4 % ou 0,5 % en 2010. Quant aux mises en chantier, leur nombre pourrait se fixer entre 40 500 et 43 400 en 2009, puis entre 39 000 et 46 000 en 2010.

Les gouvernements

Les dépenses en biens et services des administrations publiques¹¹ augmentent de 2,3 % en 2006, de 2,7 % en 2007 et de 2,8 % en 2008, cela après deux faibles hausses en 2004 (+ 1,0 %) et en 2005 (+ 1,1 %). Au premier semestre de 2009, la croissance de ces dépenses décélère, à 2,1 %. En résumé, après cinq années de baisses entre 1993 et 1997, ces dépenses progressent ainsi pour une douzième année de suite.

Sur une base nominale, la part relative des dépenses publiques en biens et services dans le PIB se fixe, en 1992, à 26,5 %, après quoi elle descend à 20,8 % en 1999. Par la suite, cette part augmente chaque année jusqu'en 2003 (22,8 %). Elle reflue en 2004 (21,9 %), puis elle remonte lentement jusqu'en 2008 (22,9 %). Au premier semestre de 2009, cette part s'élève à 24,1 %.

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 creux de 7,1 milliards de dollars en 1994¹², se transforme en surplus de 146 millions de dollars en 1999 et de 805 millions en 2000. Ces deux années sont les seules à enregistrer un surplus. En 2001, et à chacune des années subséquentes, c'est le retour au déficit, lequel se situe à 1,2 milliard en 2008, soit 0,4 % du PIB. Par contre, au premier semestre de 2009, le déficit de l'administration provinciale passe soudainement à 6,1 milliards (2,0 % du PIB), comparativement à 2,8 milliards au premier semestre de 2008.

Pour l'ensemble de 2009, les analystes s'attendent à une croissance des dépenses publiques courantes variant de 2,1 % à 2,7 %. Cette fourchette serait plus étroite en 2010 et la croissance des dépenses serait un peu plus lente, variant entre 2,0 % et 2,2 %.

Les échanges extérieurs

Au cours des années 1990, le commerce extérieur a gagné en influence sur l'économie du Québec. En termes réels, la part des exportations totales dans le PIB est, en effet, passée de 44,2 % en 1991 à un sommet de 61,9 % en 2000. La tendance se renverse par la suite en raison, surtout, de la faiblesse qu'a connue l'économie américaine et, de 2003 à 2008, de la réévaluation du dollar canadien. Ainsi, la part des exportations dans le PIB descend à 55,8 % en 2004 et remonte quelque peu en 2005 et en 2006 (respectivement 56,1 % et 56,2 %). De nouveaux reculs sont notés en 2007 (55,2 %) et en 2008 (53,2 %). Enfin, au premier semestre de 2009, la part des exportations totales est tombée à 48,3 % du PIB.

La forte progression des exportations entre 1991 et 2000 est surtout attribuable aux exportations internationales, car elles augmentent beaucoup plus rapidement que les exportations interprovinciales. Durant cette période, les exportations vers les autres pays (notamment les États-Unis) progressent de 146,1 %, contre 15,0 % pour celles dirigées vers les autres provinces. De 2000 à 2008, au contraire, les exportations interprovinciales croissent (+ 15,3 %), alors que les exportations internationales diminuent

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.

(- 8,6 %). Au premier semestre de 2009, par ailleurs, les exportations internationales diminuent de 15,7 % et les exportations interprovinciales, de 6,3 %.

De 1993 à 2000, les exportations et les importations totales progressent à un rythme soutenu, affectant positivement la croissance du PIB puisque, dans l'ensemble, les exportations croissent plus rapidement que les importations. Au cours des trois années suivantes, il y a un changement marqué. D'abord 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, et le solde du commerce extérieur est à son plus haut depuis 1982.

Puis les exportations augmentent faiblement en 2002 (+ 0,3 %) et diminuent de nouveau en 2003 (- 2,5 %) en raison de la croissance ralentie de l'économie américaine et de la réévaluation 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, les exportations augmentent chaque année de 2004 à 2007 grâce, notamment, à la vigueur de l'économie américaine. Elles reculent toutefois en 2008 (- 2,6 %).

Après avoir diminué en 2001, les importations augmentent dans une fourchette comprise entre 1,6 % et 5,1 % entre 2002 et 2008. La vigueur du dollar canadien contribue à cette situation en rendant les produits importés moins chers. Puisque, de 2002 à 2008, les importations augmentent chaque année plus que les exportations (ces dernières étant parfois même en baisse), le solde extérieur (exportations nettes) est toujours en baisse et il affecte négativement la croissance du PIB. À partir de 2003, le déficit des exportations nettes est en aggravation constante, atteignant - 28,5 milliards de dollars en 2008, soit 10,6 % du PIB.

Au premier semestre de 2009, le commerce extérieur continue de freiner la croissance du PIB puisque les importations diminuent moins fortement que les exportations. Sous les effets conjugués du ralentis-

sement de l'économie américaine et de la vigueur en partie retrouvée du dollar canadien, les exportations diminuent de 12,2 %. Quant aux importations, leur diminution de 11,7 % est de loin la plus forte observée depuis 1982 (- 14,1 %).

Pour l'ensemble de l'année 2009, on s'attend à un fort recul des exportations (- 12,4 %) et des importations (- 11,2 %). En 2010, le solde du commerce extérieur continuerait de se détériorer puisque les exportations reculeraient de 0,3 % et les importations augmenteraient de 1,1 %.

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 à 1,6 % en 2007, puis elle remonte à 2,1 % en 2008. Par contre, après neuf mois en 2009, la croissance de l'IPC au Québec se limite à 0,3 % (+ 2,3 % sans l'énergie). En effet, contrairement à 2008, les coûts de l'énergie ralentissent la croissance des prix en 2009. De fait, le sous-indice de l'énergie croît de 10,1 % en 2008 mais il diminue de 16,7 % pour les neuf premiers mois de 2009. Par trimestre, la croissance annuelle de l'IPC se situe à 0,6 % au premier trimestre 2009, et à 0,2 % au deuxième, et elle devient négative au troisième, à - 0,1 %.

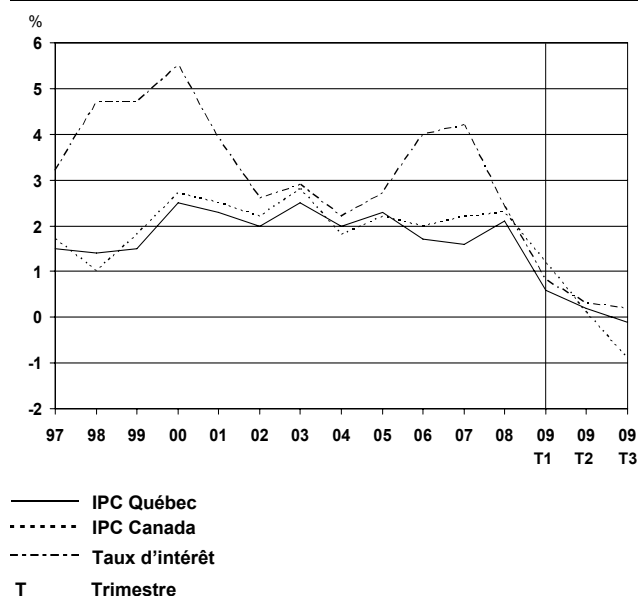
Le rendement des bons du Trésor à trois mois, qui s'élevait à 5,5 % en 2000, diminue à 3,9 % en 2001 et se maintient en deçà de 3 % de 2002 à 2005. Il se fixe même à 2,2 % en 2004, son plus bas niveau depuis 1955. Il remonte ensuite à 4,0 % en 2006 et à 4,2 % en 2007 et il reflue à 2,4 % en 2008. Pour les neuf premiers mois de 2009, le taux descend à un plancher historique de 0,4 %. Par trimestre, il se situe à 0,8 % au premier trimestre de 2009, à 0,3 % au deuxième et à 0,2 % au troisième.

Aux États-Unis, la politique monétaire fait l'objet d'un assouplissement entre mai 2000 et juin 2003, le taux américain des fonds fédéraux passant de 6,5 % à 1,0 %. Puis, entre juin 2004 et juin 2006, la croissance se faisant plus soutenue et l'inflation plus élevée, le taux des fonds fédéraux recommence à monter et se situe à 5,25 % en juin 2006. Le taux

demeure à ce niveau jusqu'au 18 septembre 2007, date à laquelle la Réserve fédérale amorce une série de dix diminutions qui ramène le taux d'abord à 1,00 % puis au plancher historique se situant entre 0,00 % et 0,25 % le 16 décembre 2008. La Réserve fédérale n'a pas modifié son taux depuis, en raison de la crise immobilière et de la récession qui prévaut dans le pays.

Parallèlement, la Banque du Canada procède à une forte détente monétaire 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 passe de 5,50 % 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 1997 à 2009



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

Le taux cible oscille par la suite entre 2,00 % et 3,25 % mais, à partir du 13 avril 2004 (2,00 %) jusqu'au 10 juillet 2007 (4,50 %), il augmente à 10 reprises. Le taux sera ensuite modifié à la baisse à 10 occasions, jusqu'au plancher historique de 0,25 % le 21 avril 2009; la Banque du Canada le maintient à ce niveau depuis, en raison de la récession en cours de-

puis le quatrième trimestre 2008 et de la vigueur retrouvée du dollar canadien depuis avril 2009.

De 1998 à 2002, le dollar canadien diminue régulièrement et atteint son creux historique mensuel de 62,5 cents en janvier 2002. Par la suite, le dollar s'apprécie de façon importante; il passe ainsi de 71,4 cents en 2003 à 93,8 en 2008, sa moyenne annuelle la plus haute depuis 1977 (94,0 cents), et ce, malgré la forte chute survenue en octobre 2008, à 84,4 cents (- 10,1 % en un seul mois). En 2009, pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année, il se situe à 85,8 cents. La tendance est à la hausse à partir du mois d'avril 2009, soit après le creux de 79,1 cents en mars. Ainsi, le huard se situe à 80,3 cents américains au premier trimestre 2009, à 85,8 cents au deuxième et à 91,2 cents au troisième.

En septembre 2009, l'indice de référence¹³ au Canada affiche une hausse annuelle de 1,5 %, alors que l'IPC global (- 0,9 %) présente un quatrième recul consécutif. Cette hausse de l'indice de référence demeure inférieure à la cible de 2 % fixée par la Banque du Canada, ce qui dénote un allègement des pressions inflationnistes, sous l'effet combiné de la vigueur du dollar canadien et de la récession en cours, aux États-Unis comme au Canada.

Selon les prévisions, le taux d'inflation serait modeste en 2009, mais il augmenterait en 2010. En effet, les analystes situent la croissance de l'IPC entre 0,3 % et 0,7 % pour l'ensemble de 2009, et entre 1,4 % et 2,1 % en 2010. Par ailleurs, les taux d'intérêt à court terme seraient historiquement bas en 2009, entre 0,3 % et 0,4 %. Ils augmenteraient toutefois en 2010 et seraient compris entre 0,6 % et 1,9 %. Le taux de change, pour sa part, serait à la baisse en 2009 mais à la hausse en 2010. Ainsi, les prévisions évaluent le dollar canadien entre 86,8 et 91,7 cents américains en 2009, puis entre 91,6 et 99,8 cents en 2010.

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 (dont trois sont reliées à l'énergie) ainsi que l'effet des taxes indirectes.

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, au cours des années considérées, chaque composante a pu, selon son poids, augmenter ou diminuer la croissance du PIB au Québec. 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. Ainsi, en 2008, la contribution de la demande intérieure finale à la variation du PIB a été de 3,304 %, alors qu'elle était de 5,166 % en 2007. La contribution des autres éléments à la croissance du PIB était négative tant en 2008 (- 2,466 %) qu'en 2007 (- 2,807 %).

Contribution¹ à la variation en pourcentage du PIB aux prix du marché, Québec, 2007 et 2008 (en \$ enchaînés de 2002)

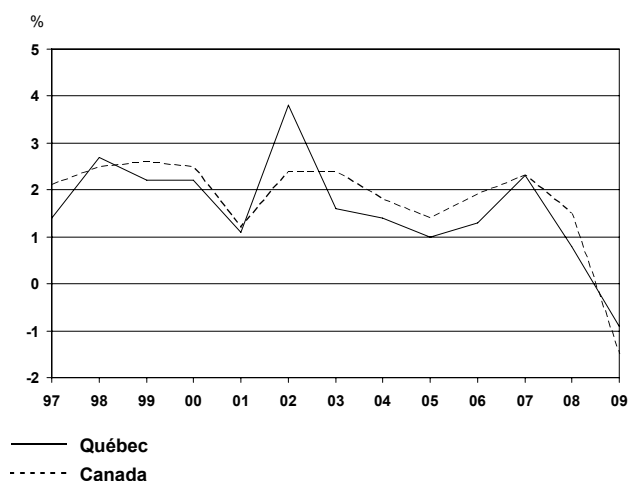
	2007	2008
	%	
Éléments A		
<u>Demande intérieure finale</u>		
Dépenses de consommation	2,837	2,058
Dépenses publiques courantes	0,601	0,610
Investissements des administrations publiques	0,444	0,700
Investissements des entreprises	1,284	- 0,064
Total (Éléments A)	5,166	3,304
Éléments B		
<u>Autres éléments</u>		
Variation des stocks	0,068	- 0,129
Exportations nettes	- 2,804	- 2,425
Divergence statistique	- 0,071	0,088
Total (Éléments B)	- 2,807	- 2,466
PIB (Éléments A + Éléments B)	2,359	0,838

1. La contribution de chaque élément à la variation en pourcentage du PIB est calculée par l'Institut de la statistique du Québec à partir des données annuelles de ses *Comptes économiques du Québec* (trimestriels). 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 travail¹⁴**L'emploi et le chômage**

En 2009, comme le montre la figure 6.3, on assiste à une décroissance de l'emploi, ce qui n'avait pas été vu depuis 1996. Pour les neuf premiers mois de 2009, la perte nette s'élève à 34 100 emplois (- 0,9 %) par rapport à la même période de 2008; le nombre moyen d'emplois se fixe ainsi à 3 843 700 en données désaisonnalisées. Il faut remonter à 1992 (- 1,5 %), soit à l'époque de la dernière récession, pour observer un rythme de décroissance de l'emploi plus fort que celui de 2009. En 2008, l'emploi avait connu une modeste croissance (+ 0,8 %), qui lui avait toutefois permis d'atteindre un sommet historique, à 3 881 700. L'emploi avait progressé plus fortement en 2007, soit de 2,3 %.

Figure 6.3
Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1997 à 2009¹



1. Pour les neuf premiers mois de 2009, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

La décroissance de l'emploi au Québec s'est toutefois faite à un rythme plus lent qu'au Canada (- 1,5 %; - 262 900 emplois) au cours des neuf premiers mois de 2009. La situation inverse était notée en 2008 alors que l'emploi progressait à un rythme deux fois plus rapide au Canada (+ 1,5 %)

qu'au Québec (+ 0,8 %). En 2007, les taux de croissance étaient identiques (+ 2,3 %). Cependant, à l'exception des années 2002 et 2007, chaque année depuis 1999 montre un taux de croissance de l'emploi plus élevé au Canada.

Sur une base trimestrielle en 2009, seul le deuxième trimestre s'avère positif au chapitre de la création d'emplois au Québec (+ 0,4 %). Les premier et troisième trimestres présentent effectivement une décroissance de l'emploi de 1,1 % et de 0,9 % respectivement. On note par ailleurs que, par rapport au mois de décembre 2008, le Québec affiche une perte nette de 57 600 emplois, soit un recul de 1,5 %. L'emploi a décru sensiblement au même rythme à l'échelle canadienne pour la même période, soit de 1,6 %, ce qui représente une perte nette de 273 000 emplois.

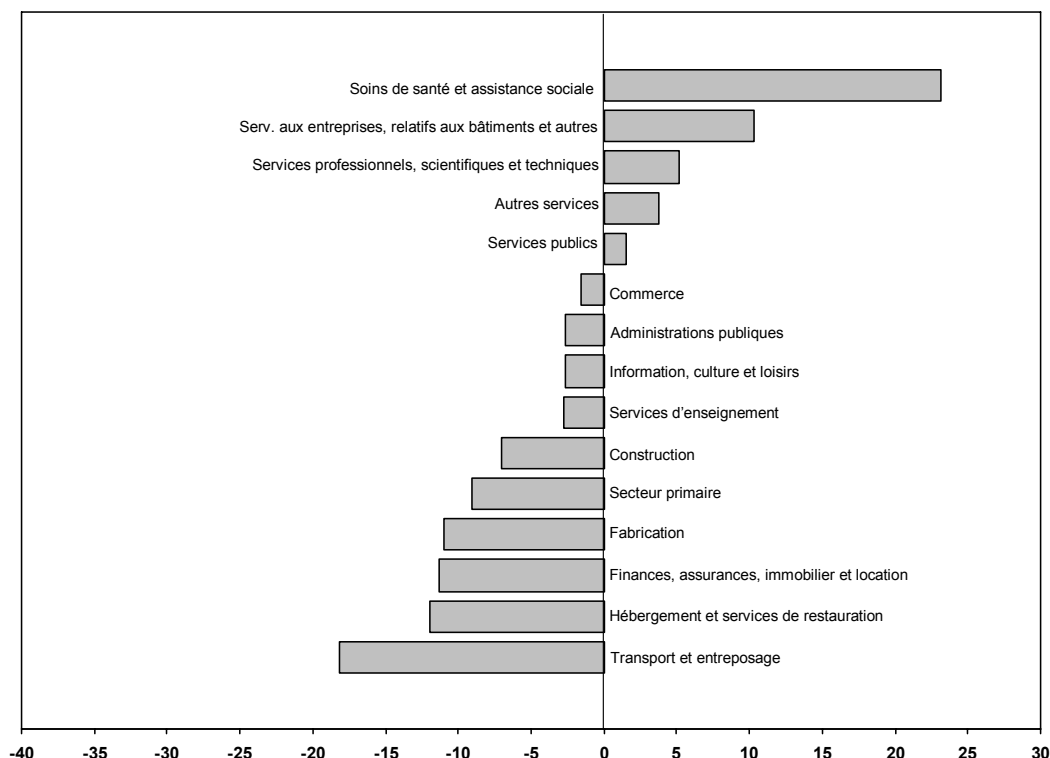
La baisse globale de l'emploi au cours des trois premiers trimestres de 2009 par rapport à la même période de 2008 s'observe surtout dans le secteur des biens (- 25 500; - 2,9 %), mais aussi, dans une moindre mesure, dans celui des services (- 8 600; - 0,3 %)¹⁵. Le secteur des biens montre une évolution en dents de scie depuis le début de la présente décennie; une analyse des années récentes révèle une reprise en 2008, avec l'ajout de 14 300 emplois dans ce secteur, qui faisait suite à une baisse de 29 000 emplois en 2007. Quant au secteur des services, la décroissance enregistrée en 2009 ne suit pas la tendance générale observée depuis la disponibilité des données en 1976, soit une croissance chaque année à l'exception de 1982 et 1992. Tout comme l'année 2009, ces deux années correspondent à une période de récession. Sur la période 1976-2008, l'emploi dans le secteur des biens s'est contracté (- 0,9 %). La création nette d'emplois sur cette même période est donc uniquement attribuable au secteur des services, avec un taux de croissance de 81,6 %. Conséquemment, la part des emplois du secteur des biens s'est rétrécie fortement, passant de 35,2 % en 1976 à 22,8 % en 2008.

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

15. 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 industrie, neuf premiers mois de 2009¹ (en milliers)



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

Comme le montre la figure 6.4, pour les neuf premiers mois de 2009, toujours par rapport à la même période de 2008, six industries affichent une baisse de l'emploi si l'on ne considère que les variations de 4 000 emplois ou plus. Six industries montrent une relative stabilité et trois autres, une hausse notable. L'industrie du transport et de l'entreposage accuse la perte la plus importante (- 18 200). Trois autres industries essuient une perte d'un peu plus de 10 000 emplois, soit l'hébergement et les services de restauration (- 12 000), la finance, les assurances, l'immobilier et la location (- 11 300) et la fabrication (- 11 000). Le secteur primaire suit de près avec une perte de 9 100 emplois et, enfin, on compte 7 000 emplois de moins dans la construction. Parmi les industries ayant généré des emplois, une se démarque par une forte création, soit celle des soins de santé et de l'assistance sociale où l'on compte 23 200 emplois de plus au cours des neuf premiers mois de 2009. Les deux autres industries en croissance sont les services aux entreprises, services rela-

tifs aux bâtiments et autres services de soutien (+ 10 300) et les services professionnels, scientifiques et techniques (+ 5 200).

En 2008, alors que l'emploi progressait, tant le secteur des services que celui des biens contribuaient à la création d'emplois, et ce, à parts presque égales; ils affichaient respectivement une création nette de 15 600 et 14 300 emplois. Les gains d'emplois notés dans les biens en 2008 étaient essentiellement attribuables à la vigueur de l'industrie de la construction (+ 20 300). Ceux enregistrés dans les services étaient, pour leur part, dus en grande partie à la croissance de l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale (+ 15 400). Un important repli de l'industrie du commerce (- 21 400) a toutefois mis un frein à la croissance du secteur des services. Le commerce demeure malgré tout la principale industrie au Québec en 2008 – titre qu'elle détient depuis 2005 – en employant 16,1 % des travailleurs (624 600 emplois). Elle surpassait ainsi la fabrication (543 600 emplois);

14,0 % de l'ensemble des travailleurs) qui, de 1976 à 2004, a toujours regroupé le plus de personnes en emploi. Ces deux industries conservent, pour les neuf premiers mois de 2009, le même rang que depuis 2005, celui du commerce (624 200) rassemblant 16,2 % des emplois et celui de la fabrication (530 700), 13,8 %. Dans le cas de la fabrication, cette part constitue un niveau plancher par rapport au sommet du début de la série chronologique en 1976 (23,2 %).

Parmi les quatre industries subissant des pertes de plus de 10 000 emplois au cours des neuf premiers mois de 2009, deux étaient en croissance en 2008, soit celle du transport et de l'entreposage et celle de l'hébergement et des services de restauration. L'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location et celle de la fabrication affichaient quant à elles une relative stabilité en 2008. La première a montré une croissance continue de 2004 à 2007, tandis que la fabrication a subi des pertes de 2005 à 2007. En ce qui concerne les industries en forte croissance pour les neuf premiers mois de 2009, celle des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien accusait des pertes en 2008 après trois années de croissance, alors que l'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale suit la tendance à la hausse observée depuis plusieurs années.

Pour les neuf premiers mois de 2009, c'est uniquement l'emploi à temps plein qui régresse puisqu'on observe une perte nette de 41 100 emplois de ce type (- 1,3 %), alors que l'on compte 7 000 emplois à temps partiel de plus (+ 1,0 %). L'emploi à temps partiel atteint ainsi son niveau le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1976, avec 725 600 emplois. En 2008, la croissance relative était plus forte dans l'emploi à temps partiel (+ 1,2 % contre + 0,7 % pour le temps plein), mais en nombre, l'emploi à temps plein avait davantage contribué à la création nette; en effet, 7 nouveaux emplois sur 10 étaient caractérisés par ce régime de travail. Une situation similaire, soit une hausse en pourcentage plus forte pour le temps partiel mais une contribution en nombre plus importante ou équivalente du côté du temps plein, est également observée pour 2000, 2002, 2006 et 2007. En 2003, le nombre

d'emplois à temps partiel avait crû plus fortement que celui à temps plein, tandis que pour les années 2004 et 2005, la création nette est surtout attribuable à l'emploi à temps plein (en nombre et en pourcentage).

La perte nette d'emplois affecte uniquement les hommes pour les neuf premiers mois de 2009; une baisse de 39 700 emplois (- 2,0 %) s'est observée chez ceux-ci, tandis que l'on compte 5 600 emplois de plus (+ 0,3 %) chez les femmes. Cette tendance est similaire à ce qui est généralement observé depuis 2000; les femmes se trouvent avantagées quant à l'évolution de l'emploi (à l'exception de 2006 où elles ont bénéficié d'une part plus faible de la création d'emplois que les hommes), ce qui leur permet d'accroître leur poids dans l'emploi total. La moyenne des neuf premiers mois de 2009 révèle que les hommes occupent toujours la majorité des emplois, dans une proportion de 51,7 %. Toutefois, le constat inverse est fait si on exclut les travailleurs autonomes de l'analyse. En effet, la moyenne des neuf premiers mois de 2009 montre que, parmi les employés, le nombre de femmes surpasse celui des hommes de 3 800; la part des femmes est ainsi de 50,1 %. Cela constitue un changement historique puisqu'une telle situation n'a jamais été observée auparavant. Par ailleurs, ce renversement est aussi noté à l'échelle canadienne.

Pour les trois premiers trimestres de 2009, chez les hommes, la perte nette d'emplois concerne uniquement l'emploi à temps plein (- 40 300), tandis que l'emploi à temps partiel demeure pratiquement stable. La création nette chez les femmes au cours de la même période s'observe exclusivement dans l'emploi à temps partiel (+ 6 500), alors que celui à temps plein reste quasi inchangé. L'emploi masculin avait augmenté en 2008, et ce, autant dans le temps plein (+ 4 400) que dans le temps partiel (+ 3 200). Chez les femmes, l'emploi avait également crû dans les deux régimes de travail, mais davantage dans le temps plein (+ 16 900) que dans le temps partiel (+ 5 500). Depuis 1976, en général, les taux de croissance de l'emploi à temps plein sont plus élevés chez les femmes que chez les hommes. Ainsi, en 2008, l'emploi à temps plein affichait des hausses respectives de 1,2 % et 0,2 %.

La différence était plus importante en 2007 alors que les hausses étaient de 3,7 % chez les femmes et de 0,5 % chez les hommes. En ce qui concerne l'emploi à temps partiel, les taux de croissance étaient similaires chez les femmes et les hommes en 2008 (respectivement + 1,2 % et + 1,3 %) et en 2007 (+ 4,2 % et + 4,1 %). Toutefois, le taux de croissance moyen de l'emploi à temps partiel pour la période 2003-2006 était plus élevé chez les hommes.

Pour les neuf premiers mois de 2009, en comparaison avec la même période de 2008, la perte nette d'emplois touche surtout les jeunes de 15 à 24 ans (- 27 100), mais aussi, dans une moindre mesure, les personnes âgées de 25 ans et plus (- 7 000). La baisse relative est ainsi nettement plus forte chez les 15-24 ans (- 4,8 %) que chez les 25 ans et plus (- 0,2 %). Pour les deux groupes d'âge, le recul s'est observé uniquement dans l'emploi à temps plein, avec un repli de 32 900 chez les 15-24 ans et de 8 200 chez les 25 ans et plus. Chez les jeunes, on note en parallèle la création de 5 800 emplois à temps partiel, alors que ce régime de travail ne montre aucun changement notable chez les 25 ans et plus. En 2008, les deux groupes d'âge s'étaient partagé à parts quasi égales les nouveaux emplois, pour une croissance relative beaucoup plus forte chez les plus jeunes, soit de 2,6 % contre 0,5 %. Cette année-là, les gains d'emplois faits par le groupe des 25 ans et plus étaient uniquement attribuables à la croissance de l'emploi à temps plein, un léger repli étant noté dans celui à temps partiel; chez les 15-24 ans, environ les deux tiers des nouveaux emplois étaient à temps partiel. Pour les neuf premiers mois de 2009, la part des jeunes dans l'emploi total se fixe à 14,1 %, une proportion un peu plus faible que celle notée pour l'année 2008 (14,7 %).

L'analyse segmentée selon le sexe montre des différences quant à l'évolution de l'emploi des deux groupes d'âge pour les neuf premiers mois de 2009 comparés à la même période de l'année précédente. Chez les hommes, les emplois perdus se divisent à parts égales entre les deux groupes d'âge (près de 20 000 dans chaque cas), pour une baisse relative nettement plus importante chez les 15-24 ans (- 6,9 % contre - 1,1 % chez les 25 ans et plus). La croissance de l'emploi notée chez les femmes pour

la même période est attribuable aux gains réalisés par les 25 ans et plus (+ 12 900; + 0,8 %), et ce, malgré la baisse chez les plus jeunes (- 7 400; - 2,6 %).

Le taux de chômage moyen des neuf premiers mois de 2009 se fixe à 8,5 %. Ce taux est nettement plus élevé que celui enregistré en 2008 et en 2007 (7,2 %). Cette hausse s'explique par l'effet combiné de l'augmentation de la population active et du recul de l'emploi qui a engendré 52 800 nouveaux chômeurs par rapport à la période correspondante de 2008. Le taux de chômage des années 2008 et 2007 demeure à ce jour le taux de chômage annuel le plus bas observé historiquement (depuis 1976), en forte baisse par rapport à 2006 (8,0 %). Il a diminué en 2007 en raison d'une création d'emplois particulièrement forte et est resté stable en 2008, l'emploi ayant crû au même rythme que la population active (+ 0,8 %). Une analyse rétrospective de plus long terme révèle qu'après s'être maintenu sous la barre des 9 % durant la période 2000 à 2002, le taux de chômage s'est élevé à 9,1 % en 2003 en raison de la croissance de la population active plus forte que celle de l'emploi. Toutefois, la situation s'est inversée de nouveau dès 2004 et le taux de chômage a diminué jusqu'en 2007, la croissance de l'emploi ayant toujours été plus forte que celle de la population active. Entre 2005 et 2007, le taux de chômage a atteint chaque année un nouveau seuil historique et s'est stabilisé en 2008; mais l'année 2009 risque de mettre un terme à cette séquence.

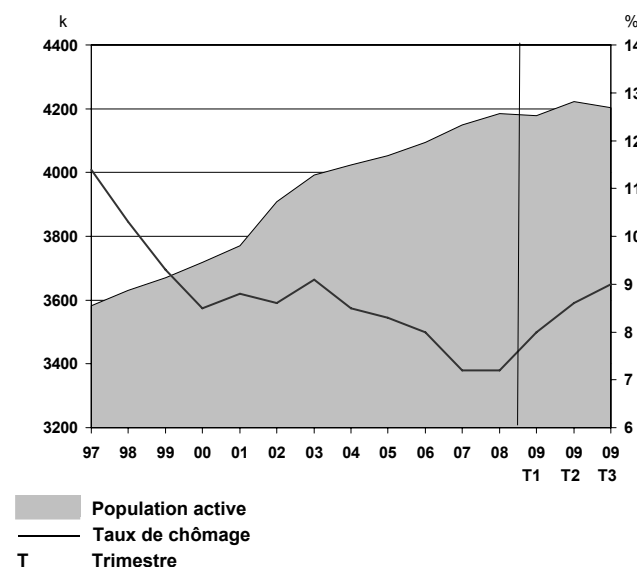
Pour l'ensemble des neuf premiers mois de l'année 2009, l'écart entre les taux de chômage québécois et canadien se fixe à 0,3 point de pourcentage (taux de chômage respectifs de 8,5 % et 8,2 %). Le marché du travail canadien a été davantage affecté par la crise économique que celui du Québec, de sorte que le taux de chômage au Canada a grimpé de 2,1 points de pourcentage; la différence entre le Québec et le Canada, qui était de 1,1 point en 2008, s'en est donc trouver nettement réduite. L'écart constaté pour les neuf premiers mois de 2009 constitue le plus faible jamais observé depuis le début de la série chronologique en 1976. Par ailleurs, un autre changement historique (depuis la disponibilité des données) est noté pour les neuf premiers mois de 2009;

pour une première fois, le taux de chômage en Ontario, à 9,0 %, excède celui du Québec, pour un écart de 0,5 point. La récession a eu d'importantes répercussions sur le marché du travail ontarien, qui se sont notamment traduites par une hausse de 2,6 points du taux de chômage de nos voisins.

L'analyse du taux de chômage sur une base trimestrielle montre que celui-ci augmente progressivement au cours de l'année 2009. Au premier trimestre de l'année, le taux de chômage fait un bond de 0,8 point de pourcentage par rapport au dernier trimestre de 2008, pour se fixer à 8,0 % (voir figure 6.5); cette hausse est due au fait que, malgré un important recul de l'emploi (-1,1 %), les Québécois ne se sont pas découragés et la population active a décliné beaucoup moins (-0,4 %). Le taux de chômage augmente encore au deuxième trimestre, de 0,6 point, en raison cette fois-ci d'une hausse de la population active (+1,1 %) plus forte que celle de l'emploi (+0,4 %); il s'établit alors à 8,6 %. Il monte à nouveau au troisième trimestre, à 9,0 %, en hausse de 0,4 point, l'emploi diminuant à un rythme plus rapide que la population active (respectivement -0,9 % et -0,5 %). Sur une base mensuelle, le taux de chômage le plus élevé en 2009 est enregistré en août, soit 9,1 %; il faut remonter à décembre 2003 pour retrouver un taux aussi élevé.

En 2009, la population active diminue au premier trimestre (-0,4 %) ainsi qu'au troisième trimestre (-0,5 %), mais augmente fortement au deuxième trimestre (+1,1 %). C'est d'ailleurs au cours du deuxième trimestre que la population active a atteint son plus haut niveau mensuel historique, en mai et juin 2009 (4 229 600 personnes). Pour l'ensemble des neuf premiers mois de 2009, par rapport à la même période de 2008, la population active s'accroît de 0,4 %, soit un ajout de 18 700 personnes, pour s'établir à 4 201 500 personnes; la moyenne de l'ensemble de l'année 2008 était moins élevée (4 184 900 personnes).

Figure 6.5
Population active et taux de chômage, au Québec, de 1997 à 2009

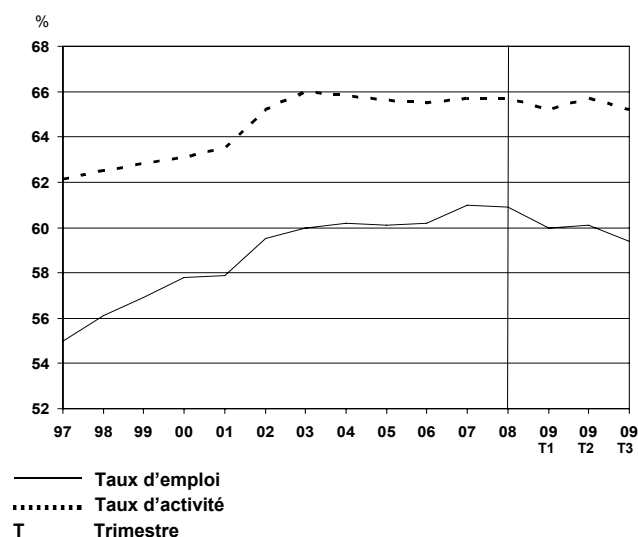


Pour les neuf premiers mois de 2009, le taux d'emploi (proportion de personnes de 15 ans et plus ayant un emploi) se situe à 59,8 %, un niveau nettement plus faible que celui enregistré pour l'ensemble de l'année 2008 (60,9 %). Le taux d'emploi a progressivement augmenté au cours de la période 1997-2003 et a atteint le seuil de 60 % cette dernière année. Il s'est maintenu sensiblement au même niveau de 2003 à 2006, pour ensuite faire un véritable bond en 2007 (+0,8 point de pourcentage), la croissance de l'emploi (+2,3 %) ayant été beaucoup plus rapide que celle de la population en âge de travailler (+1,0 %); il atteint ainsi un sommet historique, à 61,0 %. D'ailleurs, le plus haut taux d'emploi jamais enregistré sur une base mensuelle a été observé en novembre 2007 (61,4 %). Il descend quelque peu en 2008, de 0,1 point, pour ensuite chuter en 2009. Sur une base trimestrielle, le taux d'emploi diminue fortement au premier trimestre de l'année, soit de 0,8 point de pourcentage, à 60,0 %. Il gagne 0,1 point au deuxième trimestre et se fixe à 60,1 %. Il redescend ensuite au troisième trimestre, de 0,7 point, s'établissant à 59,4 %. Le ralentissement du marché du travail en 2009 se confirme ainsi dans l'évolution du taux d'emploi; l'année en cours pourrait donc montrer un retour du taux d'emploi sous la barre des 60 %.

Historiquement, le taux d'emploi est toujours plus élevé au Canada qu'au Québec. De 1976 à 2001, l'écart entre les taux d'emploi québécois et canadien s'est maintenu au-dessus de trois points de pourcentage. En 2002, le taux d'emploi québécois a fait un bond de 1,6 point (59,5 %), permettant ainsi que le Québec réduise son écart avec le Canada, à 2,2 points. L'écart a quelque peu augmenté par la suite jusqu'en 2006 (2,8 points) et a diminué à nouveau en 2007 (2,5 points) en raison d'une plus forte croissance du taux d'emploi au Québec qu'au Canada, pour remonter encore en 2008 (2,7 points). Cet écart se trouve grandement réduit pour les neuf premiers mois de 2009, à seulement 2,0 points, en raison d'un recul du taux d'emploi nettement plus important au Canada qu'au Québec; il s'agit du plus faible écart jamais constaté depuis le début de la série chronologique en 1976.

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 le début de la série chronologique en 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'est toutefois inversée en 2007, le taux d'activité gagnant 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 65,7 %, niveau auquel il est demeuré en 2008. Pour les neuf premiers mois de 2009, le taux d'activité est plus faible, à 65,4 %, soit le plus bas le niveau noté depuis 2002. Ce recul s'explique par les faibles taux d'activité enregistrés aux premier et troisième trimestres (65,2 % dans les deux cas), alors que le deuxième trimestre, pendant lequel le marché du travail semble avoir été quelque peu stimulé, affiche un taux d'activité de 65,7 %. L'écart entre les taux d'activité québécois et canadien (67,3 %) se fixe à 1,9 point de pourcentage pour les neuf premiers mois de 2009. Cet écart revient donc sous la barre des 2 points, niveau sous lequel il s'est maintenu entre 2002 et 2007 (2,1 points en 2008); le plus faible écart avait été enregistré en 2003 (1,5 point).

Figure 6.6
Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1997 à 2009



Pour l'ensemble de 2009, les prévisions des analystes quant à l'évolution de l'emploi vont dans le même sens et annoncent une décroissance; la baisse se situerait entre 1,0 % et 1,1 %. Le taux de chômage se fixerait entre 8,6 % et 8,8 % cette même année. Pour 2010, les prévisionnistes s'attendent à une reprise de l'emploi, mais sont partagés quant au rythme de croissance; les taux de croissance anticipés varient ainsi de 0,3 % à 1,1 %. Le taux de chômage s'établirait dans une fourchette allant de 9,0 % à 9,4 %.

La rémunération

Le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) s'établit à 1,7 % pour les huit premiers mois de 2009, soit une progression similaire à celle enregistrée pour l'ensemble de l'année 2008 (+ 1,8 %). Ces taux sont du même ordre que celui observé en 2006 (+ 1,6 %), alors que 2007 montrait une hausse beaucoup plus forte (+ 4,5 %). La rémunération hebdomadaire moyenne a connu une croissance nominale plutôt lente de 1997 à 2001, mais des taux de croissance de plus de 2,5 % sont notés chaque année entre 2002 et 2005. Sur une base trimestrielle, en 2009, la rémunération hebdomadaire moyenne a stagné au premier trimestre, mais a crû de 1,5 % au deuxième.

En termes réels¹⁶, la croissance de 1,0 % observée pour les huit premiers mois de 2009 surpasse celle notée en 2008 (+ 0,4 %). Des reculs ont été enregistrés sur ce plan de 1997 à 2001, mais depuis 2002, une hausse est observée chaque année. La croissance de la rémunération réelle se fixe respectivement à 0,1 % et à 1,2 % aux premier et deuxième trimestres de 2009.

Le nombre d'heures hebdomadaires travaillées par les employés rémunérés à l'heure¹⁷ augmente légèrement, s'établissant à 29,4 heures pour les huit premiers mois de l'année comparativement à 29,1 heures pour la période correspondante de 2008 (données non désaisonnalisées). Ce nombre est passé sous la barre des 30 heures en 2004 et a diminué de façon continue depuis, se fixant à 29,1 heures pour l'ensemble de l'année 2008. Il s'agit, dans ce dernier cas, du plus faible nombre d'heures observé depuis le début de la série statistique en 1991; le résultat de 2009 vient toutefois mettre un frein à cette tendance. Sur une base trimestrielle, les employés rémunérés à l'heure travaillant de 29,0 heures par semaine au premier trimestre de 2009 et de 29,5 au deuxième.

Quant à la semaine normale de travail des employés payés à salaire fixe¹⁸, elle s'établit à 36,5 heures pour les neuf premiers mois de 2009, en légère baisse par rapport à la même période de 2008 où elle était de 36,7 heures. Ce nombre se maintient en deçà des 37 heures depuis 2006, niveau au-dessus duquel il s'est situé de 2000 à 2005; le nombre moyen d'heures était plus faible dans les années 1990 affichaient un nombre moyen d'heures plus faible, soit 36,1 pour la période 1991-1999.

Selon les prévisions disponibles, l'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) se fixerait entre 0,7 % et 0,9 % pour l'ensemble de l'année 2009. Elle serait plus élevée en 2010, soit entre 1,9 % et 2,0 %.

16. 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.

17. Toute personne dont la rémunération de base est calculée selon un taux horaire.

18. Toute personne dont la rémunération de base constitue une somme fixe versée pour au moins une semaine.

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 analysé sur la base des augmentations attribuées aux structures salariales, 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 2008 et 2009 et une analyse des conventions signées entre 1989 et 2009 est également présentée. Le deuxième volet fournit les perspectives salariales calculées par l'Institut pour l'ensemble de 2009 et pour 2010 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 2009 ainsi que ceux de 2008 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse porte surtout sur les deux dernières années, soit 2008 et les trois premiers trimestres de 2009, mais englobe aussi la décennie 1990 et les années 2000. Les figures comprennent les résultats de 1989 à 2009² en ce qui concerne les employés syndiqués.

Les salariés syndiqués*La croissance salariale en 2008 et 2009*

L'analyse des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur³ permet de mesurer, pour une année, 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 2009 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 2009 et ayant une clause salariale en vigueur au 15 dé-

cembre 2009. Certaines conventions collectives ne font donc plus partie de la banque, ayant expiré avant le 15 décembre 2009.

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.

Tableau 7.1
Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2008 et 2009

	2008	2009
	%	
Ensemble des salariés québécois ¹	2,2	2,2
Administration québécoise	2,0	2,0
Autres salariés québécois	2,4	2,6
Privé	2,5	2,7
« Autre public »	2,2	2,3 ²
Entreprises publiques québécoises	2,1	2,2
Universitaire	2,9	2,6 ²
Municipal	2,0	2,2
Fédéral	2,6 ²	2,9 ²

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2009 (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. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.

Les données enregistrées dans la banque du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2009 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 412 159 salariés, ce qui ne représente que 81,0 % des salariés couverts par la Loi (508 663

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 V de la section sur la méthodologie présente le nombre de conventions collectives, le nombre de salariés sur lesquels sont basés ces résultats ainsi que la représentativité de ces données.

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 no 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.

salariés⁸). De plus, certaines de ces ententes présentent des taux d'augmentation plus élevés que ceux prévus dans la Loi, puisqu'ils comportent des correctifs ou ajustements de diverses natures. Or, d'autres salariés de l'administration québécoise ont obtenu divers rajustements salariaux, plus particulièrement ceux en lien avec l'équité salariale; cependant, l'Institut n'a 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 concernés⁹.

Compte tenu de cette situation, l'Institut a, d'une part, calculé les taux de 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; il a ainsi ajouté dans ses traitements statistiques 96 504 salariés au secteur de l'administration québécoise. D'autre part, pour 2004 à 2009, l'Institut a appliqué à l'ensemble des salariés de l'administration québécoise les augmentations aux échelles salariales accordées en vertu de la Loi (gel en 2004 et 2005 ainsi que 2 % chaque année pour 2006, 2007 et 2008). Pour l'année 2009, les résultats prennent donc en compte 823 124 salariés syndiqués : 508 663 dans l'administration québécoise, 251 842 dans le secteur privé et 62 619 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 % tant en 2009 qu'en 2008. Comme cela a été mentionné plus haut, les données utilisées en 2009 reposent sur 823 124 salariés, soit 89,8 % du nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives.

Les clauses salariales des ententes en vigueur en 2009 chez les salariés québécois syndiqués autres

que ceux de l'administration québécoise octroient un taux nominal d'augmentation de 2,6 %, en hausse par rapport à 2008 (2,4 %). Les données de 2009 prennent en compte 77,1 % des autres salariés québécois syndiqués potentiellement couverts par la banque (contre 90,8 % en 2008).

Dans le secteur privé, les clauses salariales accordent un taux nominal d'augmentation plus élevé en 2009 qu'en 2008 (2,7 % comparativement à 2,5 %). Les résultats de 2009 prennent en compte 84,8 % de l'effectif syndiqué potentiellement couvert par la banque dans le secteur privé, contre 99,1 % en 2008.

Le secteur « autre public » affiche un taux nominal un peu plus élevé en 2009 qu'en 2008 (2,3 % contre 2,2 %). Les données de 2009 prennent en compte 62 619 employés, soit 56,6 % de l'effectif potentiellement couvert par la banque¹⁰ dans ce secteur. Parmi les sous-secteurs composant le secteur « autre public », trois affichent en 2009 une croissance de leur échelle salariale supérieure à celle de 2008. Il s'agit des entreprises publiques québécoises (2,2 % contre 2,1 %), du secteur municipal (2,2 % contre 2,0 %) et du secteur fédéral (2,9 % contre 2,6 %). À l'inverse, une baisse est enregistrée dans le secteur universitaire (2,6 % contre 2,9 % en 2008). Selon la banque du ministère du Travail, seulement deux conventions sont en vigueur en 2009 dans le secteur fédéral, couvrant un nombre limité de salariés¹¹.

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 plusieurs secteurs, particulièrement dans les secteurs privé et municipal,

8. Afin d'établir de 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. Voir la section sur la méthodologie pour plus de détails.

10. En 2009, les salariés des secteurs municipal, « entreprises publiques québécoises », fédéral et universitaire comptent respectivement 42,7 %, 44,1 %, 0,7 % et 12,5 % des salariés du secteur « autre public ».

11. Selon l'information disponible sur le site du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (au 4 novembre 2009), vingt conventions et deux décisions arbitrales de l'administration publique fédérale sont en vigueur en 2009, mais aucune d'entre elles n'a été déposée dans la banque du ministère du Travail du Québec.

et ce, généralement jusqu'en 1997. 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 a repris 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 celle de 4,9 % notée dans le secteur privé pour ces deux années.

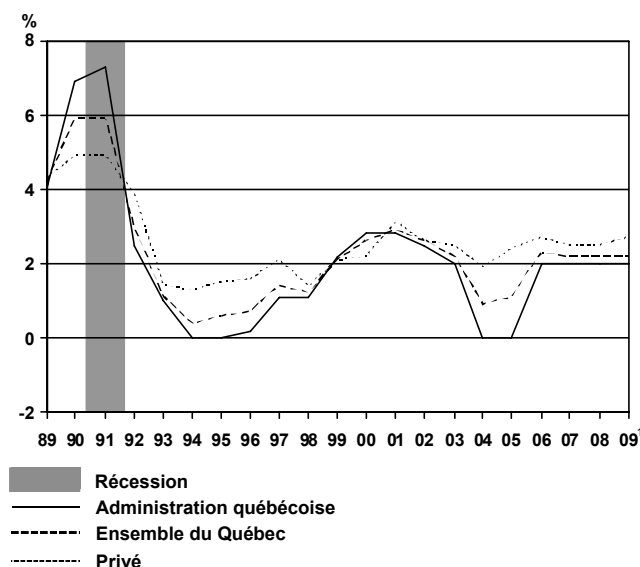
De 1992 à 1998, la situation inverse se produit, les taux de croissance du secteur privé étant toujours plus élevés que ceux observés dans l'administration québécoise. Cependant, en 1999 et 2000, la croissance salariale (incluant divers rajustements) redevient plus élevée dans l'administration québécoise 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 2009, 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. Par contre, au cours des années 2002 à 2009, 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 et 2007. De plus, en 2008, le taux du secteur municipal est égal à celui de l'administration québécoise. Il faut toutefois se rappeler que les taux de l'administration québécoise, entre 2002 et 2007, ne comprennent pas tous les

rajustements dont les salariés de ce secteur auraient pu bénéficier, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

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 salariales.

Figure 7.1a

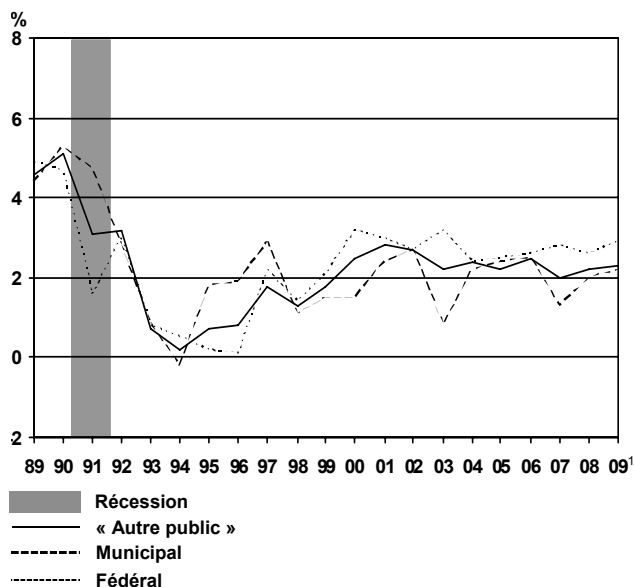
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1989 à 2009¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2009 (données préliminaires). Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu pour les années 2002 à 2009 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 2009¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2009 (données préliminaires).

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 2009 ont été recueillies auprès de quatre maisons d'experts-conseils¹². 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 l'ensemble des sources consultées en 2009, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales moins importantes en 2009 qu'en 2008. Les taux d'augmentation observés en 2009 s'échelonnent de 1,6 % à 2,4 % alors qu'en 2008, les taux variaient entre 2,4 % et 2,9 %.

Un examen des décennies 1990 et 2000 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 %. Une baisse est toutefois observée en 2002. Selon chaque source, les augmentations octroyées cette année-là sont inférieures à celles de 2001. En 2003, les augmentations sont plus élevées qu'en 2002 selon trois des quatre sources consultées. Entre 2004 et 2006, les taux sont relativement stables,

12. Cette année, les données pour la province de Québec fournies par la maison de prévisions Morneau-Sobeco ne couvrent pas l'année en cours mais se rapportent uniquement à 2010.

variant de 2,0 % à 2,4 %. En 2007 et 2008, une reprise des taux d'augmentation moyens des échelles salariales est notée par trois des quatre maisons d'experts-conseils. Cependant, en 2009, toutes les firmes s'accordent sur une baisse des augmentations.

En ce qui concerne les salaires versés, les taux d'augmentation observés en 2009 varient de 2,1 % à 2,9 %. Comme dans le cas des échelles salariales, les augmentations étaient toutes plus élevées en 2008 : les maisons d'experts-conseils présentaient cette année-là des taux variant de 3,0 % à 3,6 %.

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 toutefois supérieurs à ceux de 2002. Selon trois des quatre sources présentées, les taux sont similaires de 2003 à 2006, variant de 3,1 % à 3,3 %. Les taux de 2007 sont par ailleurs plus élevés que ceux de 2006 selon chaque source.

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 non-syndiqués. En 2009, en ce qui concerne les échelles salariales, les résultats chez les cadres varient entre 1,5 % et 2,5 % selon la source consultée¹³; en 2008, les taux variaient de 2,5 % à 3,2 %. Pour les salaires versés, les hausses vont de 2,2 % à 3,2 % en 2009 alors qu'en 2008, elles variaient de 3,6 % à 4,1 %. En moyenne, pour les échelles salariales et les salaires versés, les taux d'augmentation accordés aux cadres sont similaires à ceux octroyés aux autres non-syndiqués.

13. Les données sur les cadres proviennent de trois sources seulement.

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 2009

	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	..
2008	2,4	2,9 ³	2,6	2,7 ³	..	3,5	3,5 ³	3,3	3,6 ³	3,0
2009	1,6	1,8 ³	1,7	2,4 ³	..	2,1	2,4 ³	2,2	2,9 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 – structures salariales

Cette section met en relation les augmentations attribuées aux structures salariales et l'inflation. Ce lien permet de faire ressortir la croissance réelle¹⁴. Une croissance réelle négative (ou 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 (croissance réelle positive).

Dans un premier temps, pour chacun des secteurs analysés, le pouvoir d'achat en 2008 et 2009 (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 présentés¹⁵. Dans un deuxième temps, le pouvoir d'achat de 1986 à 2009 est analysé.

Le pouvoir d'achat en 2008 et 2009

La croissance de l'IPC s'établit à 0,3 % pour les neuf premiers mois de 2009 par rapport à la même période en 2008. Il s'agit d'une croissance beaucoup moindre que celle observée pour l'année 2008, qui se situe à 2,1 %. Cette situation s'explique principalement par la baisse des prix de l'énergie.

Les salariés syndiqués québécois connaissent, pour les neuf premiers mois de 2009, un taux d'augmentation moyen plus élevé que la croissance de l'IPC. Il en résulte un gain de pouvoir d'achat de 1,9 %, en nette augmentation par rapport à 2008 (0,1 %).

Tableau 7.3

Pouvoir d'achat des salariés, en 2008 et 2009

	2008	2009
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués ¹	0,1	1,9
Administration québécoise	- 0,1	1,7
Autres salariés québécois (syndiqués)	0,3	2,3
Privé	0,4	2,4
« Autre public »	0,1	2,0 ²
Entreprises publiques québécoises	0,0	1,9
Universitaire	0,8	2,3 ²
Municipal	- 0,1	1,9
Fédéral	0,5 ²	2,6 ²
Non-syndiqués (privé)	0,3 à 0,8	1,3 à 2,1
Croissance de l'IPC	2,1	0,3 ³

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2009 (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. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.

3. Croissance de l'IPC pour les neuf premiers mois de 2009 par rapport aux neuf premiers mois de 2008.

En 2008, des croissances réelles positives (quoique très légèrement) sont observées pour tous les secteurs, sauf pour l'administration québécoise et pour le secteur municipal (- 0,1 % dans les deux cas). Cependant, en 2009, la faible croissance de l'IPC entraîne des gains importants de pouvoir d'achat pour tous les secteurs, qui varient de 1,7 % à 2,6 %. Les salariés de tous les secteurs ont donc vu leur situation s'améliorer en 2009 en ce qui a trait au pouvoir d'achat.

Les salariés de l'administration québécoise connaissent, en 2008 et en 2009, un taux nominal d'augmentation moyen identique (2 %). La très faible croissance de l'IPC explique donc le gain de pouvoir d'achat de 1,7 % observé en 2009, qui contraste avec la croissance réelle négative (- 0,1 %) en 2008.

Les autres salariés québécois syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat en 2009 (2,3 %) et en 2008 (0,3 %). Les salariés syndiqués du secteur privé affichent également des croissances réelles positives pour les deux années (0,4 % en 2008 et 2,4 % en 2009).

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

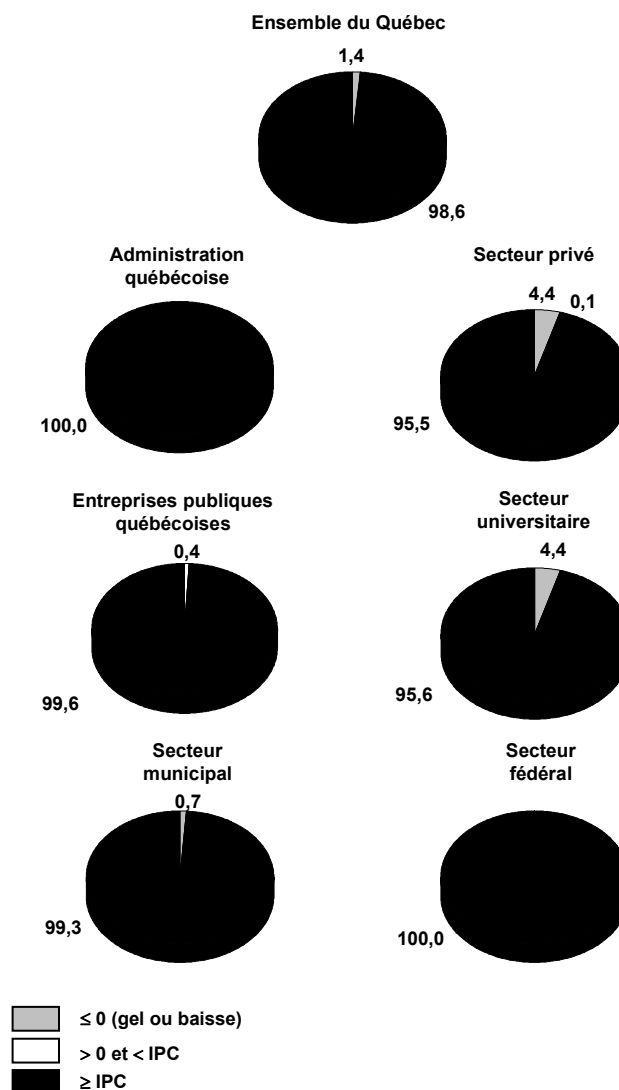
15. Les résultats détaillés de la distribution des salariés syndiqués sont présentés à l'annexe L.

Les salariés du secteur « autre public » connaissent un gain de pouvoir d'achat plus important de 1,9 point de pourcentage en 2009 (2,0 %) qu'en 2008 (0,1 %). Tous les sous-secteurs du secteur « autre public » affichent une croissance réelle positive en 2009. Les gains varient de 1,9 % dans les entreprises publiques québécoises et le secteur municipal à 2,6 % dans le secteur fédéral. En 2008, deux des quatre sous-secteurs présentaient également une croissance réelle positive, soit de 0,5 % et 0,8 %. Seul le secteur municipal affichait une perte de pouvoir d'achat en 2008 (- 0,1 %), le secteur « entreprises publiques québécoises » montrant un maintien.

Selon les sources consultées, les non-syndiqués connaissent un gain de pouvoir d'achat en 2009 en ce qui concerne les augmentations aux échelles salariales, variant de 1,3 % à 2,1 %. En 2008, les gains étaient de 0,3 % à 0,8 %.

La distribution de l'ensemble des salariés québécois syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que 98,6 % d'entre eux obtiennent des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC en 2009; cette proportion est près de quatre fois supérieure à celle de 2008 (26,2 %). En 2009, la proportion de salariés québécois recevant des augmentations de leur échelle salariale inférieures à la croissance de l'IPC est presque nulle, alors que 70,9 % des salariés étaient dans cette situation en 2008. C'est la croissance de l'IPC très faible en 2009 qui explique, en très grande partie, ces différences. Le pourcentage de salariés syndiqués qui subissent un gel ou une baisse de salaire est deux fois plus faible en 2009 qu'en 2008 (1,4 % contre 2,9 %).

Figure 7.2
Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2009¹
(en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux neuf premiers mois de 2009 (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).

Banque de données : annexe L.

En 2009, tous les salariés de l'administration québécoise et du secteur fédéral obtiennent des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC. C'était aussi le cas en 2008 uniquement dans le secteur fédéral puisqu'aucun salarié de l'administration québécoise ne recevait de telles hausses. Dans le secteur privé, la proportion de salariés bénéficiant de ce niveau d'augmentation est de 95,5 % en 2009; ce pourcentage est plus élevé que celui noté en 2008 (71,4 %). Dans le secteur « entreprises publiques québécoises », la proportion est près de sept fois supérieure à celle observée en 2008 (99,6 % en 2009 comparativement à 14,8 % en 2008). On observe la même tendance dans le secteur municipal où la proportion de salariés recevant de telles augmentations en 2009 est près de cinq fois et demie supérieure à celle de 2008 (99,3 % en 2009 contre 18,8 % en 2008). Dans le secteur universitaire, 95,6 % de salariés obtiennent des augmentations égales ou supérieures à l'IPC; ce pourcentage est aussi plus élevé que celui noté en 2008 (67,8 %).

Bien évidemment, aucun salarié de l'administration québécoise ne reçoit une augmentation inférieure à la croissance de l'IPC au cours des trois premiers trimestres de 2009, alors que 100 % des salariés étaient dans cette situation en 2008. Dans le secteur privé, le pourcentage de salariés obtenant des augmentations de leur échelle salariale inférieure à la croissance de l'IPC est de 0,1 % en 2009 comparativement à 20,2 % en 2008. Toujours dans ce même secteur, la proportion de salariés qui connaissent un gel ou une baisse de salaire est réduite de près de la moitié en 2009, soit 4,4 % comparativement à 8,4 % en 2008.

Dans les quatre sous-secteurs du secteur « autre public », aucun des salariés ne reçoit, en 2009, des augmentations inférieures à la croissance de l'IPC alors qu'en 2008, une certaine proportion, plus ou moins forte selon le cas, des salariés de trois de ces secteurs en obtenaient (84,8 % des salariés des entreprises publiques québécoises, 79,3 % de ceux du secteur municipal et 32,2 % du secteur universitaire). Notons qu'en 2008, aucun salarié du secteur fédéral ne recevait de telles augmentations. La proportion de salariés connaissant un gel ou une baisse de salaire dans les entreprises publiques québécoises

est identique pour les deux années (0,4 %). Une légère baisse est remarquée dans le secteur municipal en 2009, puisque seulement 0,7 % des salariés sont concernés par un gel ou une baisse de salaire, alors que la proportion était de 1,9 % en 2008. Dans le secteur universitaire, cela concerne 4,4 % des salariés en 2009, alors qu'en 2008, aucun salarié de ce secteur ne connaissait de gel ou de baisse de salaire.

Le pouvoir d'achat de 1986 à 2009

Cette section présente le pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois selon deux périodes couvrant plusieurs années à partir des clauses salariales en vigueur (voir annexes K et L). Le pouvoir d'achat des salariés pour la période de 1996 à 2009 est comparé à celui de la période de 1986 à 1995¹⁶.

L'analyse montre que les salariés de tous les secteurs connaissent une amélioration de leur situation à la deuxième période analysée, à l'exception de ceux de l'administration québécoise. Les divers rajustements dont ont bénéficié de nombreux salariés de ce dernier secteur ne sont pas tous compris dans ce résultat; lorsque l'information sera disponible, le calcul pour la période 1996-2009 pourrait mener à un gain de pouvoir d'achat.

Les salariés syndiqués québécois affichent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 1,3 % pour la période 1986-1995. Le gain de la deuxième période est plus important; il s'établit à 1,7 %. D'ailleurs, pour la période 1996-2009, les salariés de tous les secteurs, à l'exception de ceux de l'administration québécoise, connaissent une croissance réelle positive de plus de 2,0 % (soit 2,7 % à 11,0 %).

16. L'analyse porte sur 1986 à 2009 car les données sont disponibles depuis 1986. Le choix des périodes a été déterminé, d'une part, de façon à comparer des périodes de durée relativement similaire et, d'autre part, de maintenir stable le plus longtemps possible la première période (celle de 1986 à 1995 est utilisée depuis le rapport de 2002).

Tableau 7.4

Pouvoir d'achat¹, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2009

	1986 à 1995	1996 à 2009
	%	%
Ensemble des salariés syndiqués	1,3	1,7
Administration québécoise avec rajustements salariaux (sans l'équité salariale)	2,0 ²	- 3,2 ³
Autres salariés québécois (syndiqués)	0,7	8,0
Privé	3,7	9,2
« Autre public »	- 4,3	5,5
Entreprises publiques québécoises	- 2,9	3,4
Universitaire	- 5,1	7,0
Municipal	0,3	2,7
Fédéral	- 8,1	11,0

1. L'année de base pour l'IPC est 2002.

2. Donnée qui inclut divers rajustements salariaux accordés durant cette période, ce qui ne comprend pas ceux reliés à l'équité salariale qui ont été versés dans les années 2000 (voir page 161).

3. 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. Seuls les paramètres de la Loi ont été pris en compte pour la période 2004 à 2009.

Les salariés de l'administration québécoise connaissent un gain de pouvoir d'achat de 2,0 % pour la période de 1986-1995. Il faut se rappeler qu'entre 1989 et 1992, l'administration québécoise avait réalisé un exercice de relativités salariales et accordé des rajustements salariaux. Pour la période 1996-2009, une perte de pouvoir d'achat de 3,2 % est observée; le gel des échelles salariales des salariés de l'administration québécoise en 2004 et 2005 explique en grande partie ce résultat.

Pour leur part, les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,7 % pour la période 1986-1995 et de 8,0 % pour la période 1996-2009.

Les salariés du secteur privé profitent du gain de pouvoir d'achat le plus élevé de tous les secteurs étudiés pour la première période; le gain se chiffre à 3,7 %. Il remonte à 9,2 % durant la seconde période, soit le deuxième gain le plus élevé pour cette période.

Le secteur « autre public » connaît aussi une amélioration de sa situation d'une période à l'autre. Alors que les salariés de ce secteur essayaient une perte de pouvoir d'achat de 4,3 % pour la période 1986-1995, ils obtiennent un gain de 5,5 % pour la période 1996-2009. Les sous-secteurs universitaire, fédéral et « entreprises publiques québécoises » connaissent aussi un revirement de situation d'une période à l'autre.

Ainsi, les salariés des entreprises publiques québécoises subissent une perte de pouvoir d'achat de 2,9 % à la période 1986-1995, alors qu'ils bénéficient d'un gain de 3,4 % pour 1996-2009. Dans le secteur universitaire, la perte de pouvoir d'achat de 5,1 % pour la première période passe à un gain de pouvoir d'achat de 7,0 %. C'est le secteur fédéral qui présente la différence la plus marquée, soit une perte de 8,1 % à la première période et un gain de 11,0 % à la deuxième période. Pour sa part, le secteur municipal est le seul sous-secteur du regroupement « autre public » à présenter un gain de pouvoir d'achat pour la période 1986-1995 (0,3 %) et pour la période 1996-2009 (2,7 %).

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 2009 et pour 2010? 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 2009 et pour 2010 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 2009 et les taux prévus pour l'année 2010 en ce qui concerne les employés non syndiqués du secteur privé.

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives¹⁷

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 collectives¹⁸.

Les conventions collectives signées en 2008 et 2009

Les conventions collectives signées en 2008 et au cours des trois premiers trimestres de 2009 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois¹⁹. Un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention collective.

Les résultats présentés dans cette section sont basés sur l'indicateur des gains (voir tableau 7.5). Cet indicateur tient compte du moment où les hausses

salariales sont accordées dans le cadre de la convention collective. Un autre indicateur, celui des taux, est fourni à titre de complément à l'indicateur des gains. Il reflète l'évolution des structures salariales sans tenir compte du moment où sont versées les augmentations. L'indicateur des taux est présenté en annexe.

Tableau 7.5
Croissance salariale selon la date de signature des conventions collectives, employés syndiqués québécois, en 2008 et 2009

	2008	2009
	%	
Ensemble des salariés québécois syndiqués ¹	2,5	1,8
Administration québécoise ²	...	...
Autres salariés québécois	2,5	1,8
Privé	2,8	1,9
« Autre public »	2,1	1,7
Entreprises publiques québécoises	2,1	2,9
Universitaire	3,6	1,9
Municipal	1,8	1,5
Fédéral ²	...	...

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2009 (données préliminaires).

2. Aucune convention n'a été signée dans ce secteur.

L'analyse de cette section porte essentiellement sur les autres salariés québécois syndiqués, c'est-à-dire excluant ceux de l'administration québécoise. Dans ce dernier secteur, les conditions de travail ont été établies en décembre 2005. En effet, le gouvernement a adopté la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public* (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Cette loi spéciale 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.

En ce qui concerne les autres salariés québécois syndiqués, les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2009 octroient un taux de croissance annuelle moyen de 1,8 %. Il s'agit d'une baisse par rapport au 2,5 % accordé dans les ententes signées en 2008. Ces résultats reposent sur 65 conventions collectives signées au cours des trois premiers trimestres de 2009 et 266 signées en 2008. Pour cette dernière année, il s'agit d'un ajout de 140 conventions dans la banque du ministère du Travail depuis

17. Dans cette section, toutes les conventions renouvelées en 2008 ou 2009 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.

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

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

la publication de l'édition 2008 du rapport de rémunération.

Une baisse de la croissance salariale est observée dans tous les secteurs à l'exception de celui des entreprises publiques québécoises. Dans le secteur privé, le taux de croissance annuelle moyen passe de 2,8 % pour les conventions signées en 2008 à 1,9 % pour celles intervenues en 2009. La baisse dans la proportion de salariés recevant une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 3 % explique en partie ce résultat : elle est environ quatre fois et demie moins élevée en 2009 qu'en 2008.

Dans le secteur « autre public », l'augmentation moyenne observée dans les ententes nouvellement signées est plus faible d'environ un demi-point de pourcentage en 2009 qu'en 2008 (1,7 % contre 2,1 %). Deux des trois sous-secteurs de ce regroupement où des conventions ont été signées en 2009 affichent également une baisse par rapport à 2008, soit les secteurs universitaire et municipal. Ce dernier secteur a une très forte influence sur le résultat d'ensemble puisqu'il regroupe 90,6 % des salariés visés par de nouvelles ententes dans le secteur « autre public ».

Dans le secteur universitaire, le taux moyen d'augmentation de 2009 est presque deux fois moins élevé que celui observé en 2008 (1,9 % contre 3,6 %). Le résultat de 2008 repose toutefois sur une seule convention.

La baisse observée dans le secteur municipal est moins prononcée²⁰. La croissance moyenne est de 1,5 % en 2009, alors qu'elle est de 1,8 % en 2008.

20. Les résultats du secteur municipal intègrent seulement les conventions renouvelées; les « premières » conventions collectives signées dans les municipalités fusionnées ne sont pas incluses. 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. Au cours de l'année 2008, quatre « premières » conventions collectives, couvrant 476 salariés, ont été signées dans les municipalités du Québec. Pour ce qui est de l'année 2009, deux « premières » conventions, regroupant 1508 salariés, ont été signées.

Dans ce secteur, 9 conventions collectives ont été ratifiées en 2009 et 17 en 2008.

Pour leur part, les conventions signées en 2009 dans les entreprises publiques québécoises octroient une croissance supérieure à celle des conventions signées en 2008 (2,9 % contre 2,1 %). En 2009, trois conventions collectives ont été déposées pour un total de 406 salariés. En 2008, il y avait 21 conventions pour un total de 25 629 salariés. Dans le secteur fédéral, aucune convention nouvellement signée n'a été déposée ni en 2009 ni en 2008.

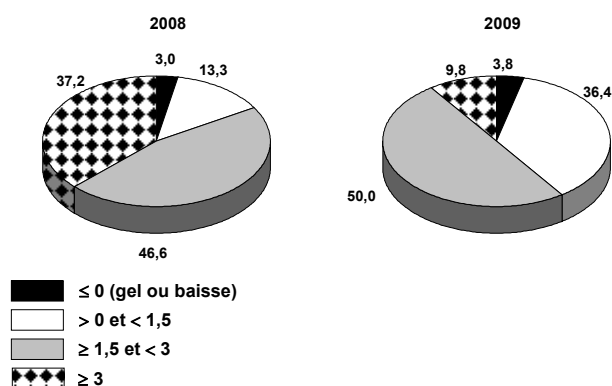
Selon les conventions signées au cours des trois premiers trimestres de 2009, 59,8 % des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise ont obtenu une augmentation salariale égale ou supérieure à 1,5 %. Il s'agit d'une baisse par rapport aux ententes signées en 2008 (83,8 %). Par contre, dans les ententes signées en 2009, la proportion des autres salariés québécois recevant des augmentations inférieures à 1,5 % est près de trois fois plus forte que celle observée en 2008 (36,4 % contre 13,3 %). Quant aux gels ou baisses de salaire, le pourcentage de 2009 est légèrement plus élevé que celui de 2008 (3,8 % contre 3,0 %).

La proportion des autres salariés syndiqués bénéficiant d'augmentations égales ou supérieures à 3,0 % est près de quatre fois moins élevée en 2009 (9,8 % contre 37,2 % en 2008). C'est dans les entreprises publiques québécoises que les salariés syndiqués se voient octroyer proportionnellement plus de telles hausses en 2009 (237 salariés sur 406 dans ce secteur, soit 58,4 %). Toutefois, compte tenu de son poids plus important dans l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués, c'est le secteur privé qui regroupe le plus de salariés bénéficiant de ce niveau d'augmentation (1 060 sur 1 297 dans l'ensemble des ASQ, soit 81,7 %).

En 2008, une bonne proportion des salariés des secteurs privé (57,1 %) et universitaire (88,0 %) ont obtenu des augmentations égales ou supérieures à 3,0 %, alors que cela était très peu fréquent dans les entreprises publiques québécoises (3,6 %).

Figure 7.3

Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2008 et 2009¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux deux premiers trimestres de 2009 (données préliminaires).

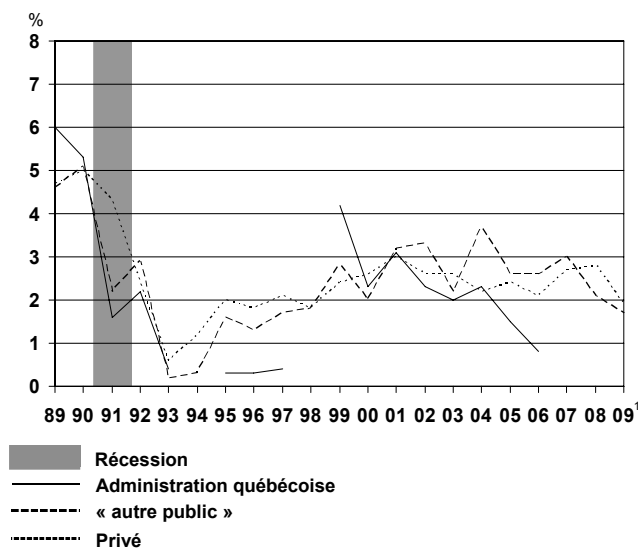
En 2009, tous les salariés syndiqués des universités et des entreprises publiques québécoises et 80,4 % de ceux du secteur privé se voient octroyer une augmentation égale ou supérieure à 1,5 %. La proportion est beaucoup moins élevée dans le secteur municipal (19,8 %). Dans ce dernier secteur, 80,2 % des salariés syndiqués connaissent un taux de croissance annuelle moyenne de moins de 1,5 %. Par ailleurs, seulement 6,2 % des syndiqués du secteur privé subissent un gel ou une baisse de salaire.

Les conventions collectives signées de 1989 à 2009

À partir de 1991, une tendance à la baisse est observée jusqu'en 1993 en ce qui a trait aux taux d'augmentation moyens offerts par les conventions collectives signées durant cette période (voir figures 7.4a et 7.4b). Par la suite, à partir de 1994 ou 1995, une tendance à la hausse se dessine dans trois secteurs (privé, municipal et fédéral). Cette tendance se poursuit jusqu'en 1999 dans le secteur fédéral et jusqu'en 2001 dans les secteurs privé et municipal, 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, les entreprises publiques québécoises et le secteur universitaire est linéaire et avoisine le zéro. À partir, respectivement

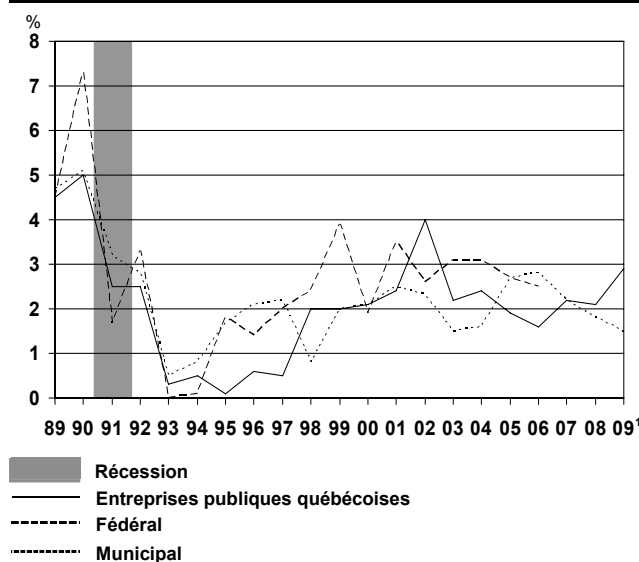
de 1999, 1998 et 2000, les taux moyens négociés dans ces secteurs sont nettement plus élevés. Une tendance légèrement à la baisse se remarque entre 2002 et 2006 dans l'administration québécoise, le secteur privé et les entreprises publiques québécoises. Alors qu'une reprise semblait se dessiner en 2007, les années 2008 et 2009 marquent plutôt une baisse pour la plupart des secteurs où des conventions sont signées.

Figure 7.4a
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1989 à 2009¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2009 (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 2009¹



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2009 (données préliminaires).

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2009 et pour 2010

Les perspectives salariales sont établies à partir des données préliminaires des clauses salariales des conventions collectives en vigueur en 2009 et 2010. L'Institut calcule la perspective pour l'ensemble des salariés syndiqués en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en nombre d'employés. Pour un meilleur portrait de la situation, le nombre de salariés utilisés dans le calcul du poids représente une moyenne des salariés couverts entre 2004 et 2008, sauf pour l'administration québécoise. Dans ce secteur, le nombre de salariés a été calculé à partir de ceux touchés par la Loi²¹.

Selon les perspectives salariales de l'Institut, le taux de croissance des échelles salariales prévu en 2009 pour l'ensemble des salariés syndiqués québécois est de 2,2 % (voir tableau 7.6). Pour l'ensemble des salariés (syndiqués et non syndiqués), il serait de 2,0 % pour l'ensemble de l'année 2009.

En vertu de la Loi, les salariés de l'administration québécoise se voient accorder 2 % d'augmentation salariale en 2009. Pour l'année 2010, l'Institut ne peut dégager une perspective puisque les conventions collectives expirent le 31 mars 2010. Ainsi, les perspectives salariales pour 2010 ne portent que sur les autres salariés québécois étant donné que, dans l'administration québécoise, aucune convention n'est en vigueur en 2010.

Dans leur ensemble, les autres salariés québécois syndiqués connaîtraient une croissance salariale moins forte en 2010 qu'en 2009 (2,3 % contre 2,6 %). La croissance prévue pour les salariés syndiqués du secteur privé s'établit à 2,7 % en 2009, alors que celle de 2010 serait plus faible, à 2,4 %.

Dans les entreprises publiques québécoises, la perspective est plus basse en 2010 qu'en 2009 (2,0 % contre 2,2 %). Quant au secteur municipal, la perspective pour 2009 et 2010 est la même (2,2 %).

21. Pour 2009, ces résultats couvrent 823 124 salariés québécois syndiqués, soit 508 663 salariés de l'administration québécoise et 314 461 autres salariés québécois syndiqués.

Chez les employés non syndiqués, les croissances anticipées en 2009 et 2010 en ce qui a trait aux échelles salariales sont similaires; selon les sources consultées,²² elles varieraient entre 1,5 % et 2,4 %. La croissance moyenne prévue est de 1,9 % pour 2009 et de 2,0 % pour 2010.

En ce qui concerne les autres salariés québécois dans leur ensemble (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,2 % pour 2009 et de 2,1 % pour 2010.

Ces perspectives permettent de prévoir un gain de pouvoir d'achat de 1,7 % en 2009 et de 0,3 % en 2010 pour l'ensemble des autres salariés québécois (syndiqués et non syndiqués). Dans tous les secteurs analysés, une croissance réelle positive est prévue en 2009 et 2010 pour les salariés syndiqués; les gains de pouvoir d'achat vont de 0,2 % à 2,2 % selon l'année et le secteur. Chez les salariés non syndiqués, les perspectives pour 2009 et 2010 indiquent un gain de pouvoir d'achat respectivement de 1,4 % et de 0,2 %.

Tableau 7.6
Perspectives salariales pour 2009 et 2010¹

	2009	2010 ²
	%	
Ensemble des salariés québécois ³	2,0	...
Ensemble des salariés québécois syndiqués	2,2	...
Administration québécoise ⁴	2,0	...
Autres salariés québécois ³	2,2	2,1
Autres salariés québécois (syndiqués)	2,6	2,3
Privé	2,7	2,4
Entreprises publiques québécoises	2,2	2,0
Universitaire	2,6 ⁵	... ⁶
Municipal	2,2	2,2
Fédéral ⁶	...	...
Non-syndiqués	1,6 à 2,4	1,5 à 2,3
Croissance de l'IPC prévue	0,5	1,8

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.
2. Le taux prévu en 2010 pour l'administration québécoise n'étant pas connu, seuls les résultats pour l'ensemble des autres salariés québécois (et les divers secteurs le composant) sont disponibles. Par ailleurs, les taux de représentativité de presque tous les secteurs sont inférieurs à 60 % en 2010 (sauf le secteur des entreprises publiques québécoises).
3. Le taux de syndicalisation des six premiers mois de 2009 pour les autres salariés québécois est estimé à 35 % selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA).
4. 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).
5. Le taux de représentativité de ce secteur est de 58,4 % en 2009.
6. Les données ne permettent pas d'établir une perspective salariale dans ce secteur.

22. Les données pour 2010 ont été recueillies auprès de six maisons d'experts-conseils.

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 2009
 [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	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	54	80,5	46 410	53 246	-14,7	37 210	45 006	-21,0
Professionnel communic. 2	685	90,8	69 807	70 332	-0,8 *	49 154	55 284	-12,5
Professionnel communic. 3	89	92,7	77 950	89 061	-14,3	59 509	73 333	-23,2
Professionnel gest. fin. 1	93	92,9	45 018	51 207	-13,7	36 727	38 762	-5,5 *
Professionnel gest. fin. 2	864	77,7	67 628	69 928	-3,4 *	47 411	51 985	-9,6
Professionnel gest. fin. 3	189	87,8	75 458	90 004	-19,3	58 868	68 010	-15,5
Analyste proc. adm./inform. 1	217	84,9	47 392	58 130	-22,7	38 024	45 393	-19,4
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	67,0	70 221	74 210	-5,7	50 059	54 723	-9,3
Analyste proc. adm./inform. 3	986	71,7	77 406	88 637	-14,5	59 848	67 891	-13,4
Ingénieur 1	54	92,7	46 707	60 355	-29,2	37 746	47 065	-24,7
Ingénieur 2	405	84,4	74 164	88 458	-19,3	52 303	68 607	-31,2
Ingénieur 3	354	90,3	82 343	103 878	-26,2	44 398	86 202	-94,2
Professionnel sc. phys. 1	11	75,6	46 808	55 894	-19,4	37 348	43 339	-16,0
Professionnel sc. phys. 2	333	92,6	73 597	81 090	-10,2	52 314	58 979	-12,7
Professionnel sc. phys. 3	112	95,9	78 288	95 978	-22,6	60 516	75 805	-25,3
Avocat et notaire 1	28	96,6	56 561	69 075	-22,1	44 160	49 799	-12,8
Avocat et notaire 2	609	25,1	100 586	96 145	4,4	58 911	67 538	-14,6
Moyenne	...	74,9	72 809	78 846	-8,3	51 361	59 429	-15,7
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 945	84,9	46 458	50 591	-8,9	30 979	40 399	-30,4
Technicien en administration 3	244	86,0	51 009	61 192	-20,0	47 265	45 873	2,9 *
Technicien documentation 1-2	723	91,2	46 660	47 866	-2,6	31 409	36 979	-17,7
Technicien laboratoire 1-2	1 860	38,6	52 516	54 962	-4,7 *	36 031	41 959	-16,5
Technicien laboratoire 3	431	85,6	55 259	56 074	-1,5 *	39 485	52 093	-31,9
Technicien en droit 1-2	406	97,8	45 603	64 045	-40,4	30 408	46 905	-54,3
Technicien en droit 3	13	100,0	51 009	78 499	-53,9	47 265	59 953	-26,8
Technicien génie 1-2	1 235	64,5	46 662	61 055	-30,8	33 342	44 424	-33,2
Technicien génie 3	232	91,9	51 050	74 626	-46,2	47 481	59 510	-25,3
Technicien informatique 1-2	2 472	82,7	49 018	54 855	-11,9	34 371	40 902	-19,0
Technicien informatique 3	656	95,6	53 111	70 032	-31,9	39 640	45 154	-13,9
Technicien en loisir 1-2	451	100,0	46 573	46 699	-0,3 *	32 670	33 503	-2,6 *
Techn. hygiène du trav. 1-2	182	51,0	45 986	72 114	-56,8	33 604	53 008	-57,7
Moyenne	...	78,3	48 118	55 008	-14,3	33 449	42 144	-26,0
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	42	96,7	30 408	44 451	-46,2	28 253	26 704	5,5
Magasinier 1	182	28,1	30 189	33 015	-9,4 *	28 125	25 149	10,6 *
Magasinier 2	911	24,9	35 052	50 437	-43,9	30 543	36 967	-21,0
Op. duplicateur 1-2	116	66,1	33 988	47 434	-39,6	28 125	32 121	-14,2
Personnel soutien adm. 1	3 701	76,6	33 638	35 381	-5,2	29 423	26 937	8,4
Personnel soutien adm. 2	11 059	73,8	36 807	41 274	-12,1	31 470	33 415	-6,2
Personnel soutien adm. 3	3 671	89,8	41 200	48 632	-18,0	35 375	x	x
Personnel secrétariat 1	1 524	88,7	35 169	41 477	-17,9	30 436	32 343	-6,3
Personnel secrétariat 2	6 058	85,8	38 625	46 276	-19,8	34 752	35 405	-1,9 *
Préposé aux renseign. 2	741	35,2	40 672	43 201	-6,2	32 161	32 608	-1,4 *
Préposé aux renseign. 3	75	95,1	44 270	46 617	-5,3 *	35 266	38 040	-7,9
Préposé télécomm. 1-2	4	71,6	30 189	42 331	-40,2	28 125	28 905	-2,8 *
Préposé télécomm. 3	175	92,1	39 266	61 823	-57,4	35 501	42 823	-20,6
Téléphoniste-récept. 2	1 122	56,1	31 454	36 909	-17,3	29 148	28 566	2,0 *
Acheteur 2	57	50,5	40 946	49 356	-20,5	35 211	36 019	-2,3 *
Moyenne	...	75,9	36 963	42 764	-15,7	32 164	33 980	-5,6

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ^{1/} catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
55,7 *	57,4 *	91,2 *	93,4 *	Professionnel communic. 1
68,6 *	68,4 *	90,7	93,2	Professionnel communic. 2
80,7 *	79,0 *	95,4 *	96,3 *	Professionnel communic. 3
61,2 *	62,5 *	92,9 *	91,8 *	Professionnel gest. fin. 1
63,5	70,7	89,1	92,4	Professionnel gest. fin. 2
88,1 *	84,2 *	97,4 *	96,1 *	Professionnel gest. fin. 3
59,6 *	63,1 *	92,0 *	91,9 *	Analyste proc. adm./inform. 1
71,9 *	75,9 *	91,9 *	93,7 *	Analyste proc. adm./inform. 2
90,3 *	89,3 *	97,8 *	97,5 *	Analyste proc. adm./inform. 3
48,6	80,1	90,1	95,6	Ingénieur 1
75,7 *	68,5 *	92,8 *	92,9 *	Ingénieur 2
95,4 *	92,8 *	97,9 *	98,8 *	Ingénieur 3
42,2 *	24,2 *	88,3 *	83,0 *	Professionnel sc. phys. 1
81,0	54,2	94,5	88,7	Professionnel sc. phys. 2
85,4 *	76,7 *	96,7 *	95,5 *	Professionnel sc. phys. 3
63,8 *	63,5 *	92,1 *	89,8 *	Avocat et notaire 1
79,4 *	86,3 *	91,5	95,9	Avocat et notaire 2
75,4 *	76,2 *	93,0	94,2	Moyenne
Techniciens				
88,6	69,5	96,2	93,9	Technicien en administration 1-2
95,6	64,5	99,7	91,1	Technicien en administration 3
89,5	76,8	96,6	94,7	Technicien documentation 1-2
94,5 *	77,1 *	98,3 *	94,8 *	Technicien laboratoire 1-2
96,7	76,0	99,1	98,3	Technicien laboratoire 3
82,7 *	74,6 *	94,2 *	93,2 *	Technicien en droit 1-2
96,0	65,7	99,7	91,9	Technicien en droit 3
85,7 *	83,4 *	95,9 *	95,5 *	Technicien génie 1-2
92,3 *	100,3 *	99,5 *	100,1 *	Technicien génie 3
74,4 *	68,9 *	92,4 *	92,1 *	Technicien informatique 1-2
88,0 *	85,3 *	96,9	94,8	Technicien informatique 3
88,4	57,1	96,5	87,9	Technicien en loisir 1-2
85,6 *	92,5 *	96,1	98,7	Techn. hygiène du trav. 1-2
87,0	73,4	96,0	94,0	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	51,6	100,0	80,7	Préposé photocopie 2
94,9	47,2	99,6	87,4	Magasinier 1
93,3	76,5	99,1	94,0	Magasinier 2
97,6 *	96,2 *	99,6 *	98,8 *	Op. duplicateur 1-2
95,2	76,5	99,4	94,4	Personnel soutien adm. 1
94,7	74,3	99,2	95,1	Personnel soutien adm. 2
86,2	65,9	98,0	96,3	Personnel soutien adm. 3
95,2	70,8	99,4	93,6	Personnel secrétariat 1
96,2	83,6	99,6	96,1	Personnel secrétariat 2
88,0	74,2	97,5	93,7	Préposé aux renseign. 2
99,6 *	97,1 *	99,9 *	99,5 *	Préposé aux renseign. 3
100,0 *	84,3 *	100,0 *	95,0 *	Préposé télécomm. 1-2
98,2 *	71,3 *	99,8 *	91,2 *	Préposé télécomm. 3
96,0	63,8	99,7	91,8	Téléphoniste-récept. 2
89,5	65,2	98,5	90,6	Acheteur 2
94,0	74,6	99,2	94,9	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 2009

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	\$	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	54	49,4	46 410	53 035	-14,3	37 210	40 704	-9,4
Professionnel communic. 2	685	77,8	69 807	69 829	0,0 *	49 154	50 670	-3,1 *
Professionnel communic. 3	89	77,4	77 950	99 704	-27,9	59 509	70 607	-18,6
Professionnel gest. fin. 1	93	92,4	45 018	44 647	0,8 *	36 727	36 734	0,0 *
Professionnel gest. fin. 2	864	74,4	67 628	67 725	-0,1 *	47 411	51 388	-8,4
Professionnel gest. fin. 3	189	80,9	75 458	87 806	-16,4	58 868	67 969	-15,5
Analyste proc. adm./inform. 1	217	68,7	47 392	56 766	-19,8	38 024	43 142	-13,5
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	57,8	70 221	74 334	-5,9	50 059	54 591	-9,1
Analyste proc. adm./inform. 3	986	56,8	77 406	89 743	-15,9	59 848	67 997	-13,6
Ingénieur 1	54	92,2	46 707	60 102	-28,7	37 746	46 665	-23,6
Ingénieur 2	405	78,9	74 164	89 592	-20,8	52 303	66 942	-28,0
Ingénieur 3	354	86,9	82 343	105 421	-28,0	44 398	86 129	-94,0
Professionnel sc. phys. 1	11	65,5	46 808	53 724	-14,8	37 348	39 879	-6,8
Professionnel sc. phys. 2	333	86,8	73 597	86 471	-17,5	52 314	56 084	-7,2 *
Professionnel sc. phys. 3	112	91,9	78 288	98 820	-26,2	60 516	71 437	-18,0
Avocat et notaire 1	28	75,7	56 561	52 418	7,3 *	44 160	39 013	11,7 *
Avocat et notaire 2	609	13,9	100 586	87 110	13,4	58 911	65 490	-11,2
Moyenne	...	63,8	72 875	78 542	-7,8	51 297	58 291	-13,6
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 945	75,4	46 458	49 327	-6,2	30 979	36 346	-17,3
Technicien en administration 3	244	81,8	51 009	61 966	-21,5	47 265	45 730	3,2 *
Technicien documentation 1-2	723	92,0	46 660	45 307	2,9 *	31 409	32 764	-4,3 *
Technicien laboratoire 1-2	1 860	31,2	52 516	56 380	-7,4 *	36 031	42 817	-18,8
Technicien en droit 1-2	406	98,8	45 603	66 762	-46,4	30 408	46 656	-53,4
Technicien en droit 3	13	100,0	51 009	78 499	-53,9	47 265	59 953	-26,8
Technicien génie 1-2	1 235	51,5	46 662	58 995	-26,4	33 342	45 659	-36,9
Technicien génie 3	232	85,9	51 050	76 731	-50,3	47 481	59 520	-25,4
Technicien informatique 1-2	2 472	81,0	49 018	54 467	-11,1	34 371	40 688	-18,4
Technicien informatique 3	656	95,5	53 111	70 498	-32,7	39 640	44 879	-13,2
Technicien en loisir 1-2	451	100,0	46 573	45 564	2,2 *	32 670	32 035	1,9 *
Techn. hygiène du trav. 1-2	182	39,8	45 986	74 930	-62,9	33 604	62 387	-85,7
Moyenne	...	70,0	48 113	54 895	-14,1	33 442	41 057	-22,8
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	42	98,1	30 408	45 460	-49,5	28 253	26 096	7,6
Magasinier 1	182	44,1	30 189	32 996	-9,3 *	28 125	25 064	10,9 *
Magasinier 2	911	18,4	35 052	50 194	-43,2	30 543	34 510	-13,0 *
Personnel soutien adm. 1	3 701	66,3	33 638	34 171	-1,6 *	29 423	25 934	11,9
Personnel soutien adm. 2	11 059	58,8	36 807	39 047	-6,1	31 470	29 253	7,0
Personnel soutien adm. 3	3 671	56,3	41 200	46 001	-11,7 *	35 375	33 630	4,9 *
Personnel secrétariat 1	1 524	81,0	35 169	42 777	-21,6	30 436	33 553	-10,2 *
Personnel secrétariat 2	6 058	83,4	38 625	47 691	-23,5	34 752	35 305	-1,6 *
Préposé aux renseign. 2	741	32,2	40 672	42 384	-4,2 *	32 161	31 793	1,1 *
Préposé aux renseign. 3	75	95,0	44 270	46 629	-5,3 *	35 266	38 051	-7,9
Préposé télécomm. 1-2	4	65,7	30 189	41 698	-38,1	28 125	26 086	7,2 *
Téléphoniste-récept. 2	1 122	52,6	31 454	37 417	-19,0	29 148	28 302	2,9 *
Acheteur 2	57	28,5	40 946	52 844	-29,1	35 211	34 615	1,7 *
Moyenne	...	63,6	36 975	41 970	-13,5	32 180	31 121	3,3 *

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				
55,7 *	28,5 *	91,2 *	83,4 *	Professionnel communic. 1
68,6 *	61,7 *	90,7 *	89,5 *	Professionnel communic. 2
80,7 *	57,1 *	95,4 *	87,5 *	Professionnel communic. 3
61,2 *	79,9 *	92,9 *	96,5 *	Professionnel gest. fin. 1
63,5	71,6	89,1	93,0	Professionnel gest. fin. 2
88,1 *	87,3 *	97,4 *	97,1 *	Professionnel gest. fin. 3
59,6 *	53,4 *	92,0 *	88,8 *	Analyste proc. adm./inform. 1
71,9 *	73,9 *	91,9 *	93,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
90,3 *	94,1 *	97,8 *	98,6 *	Analyste proc. adm./inform. 3
48,6	82,9	90,1	96,2	Ingénieur 1
75,7 *	65,5 *	92,8 *	91,3 *	Ingénieur 2
95,4 *	92,5 *	97,9 *	98,6 *	Ingénieur 3
42,2 *	6,7 *	88,3 *	75,9 *	Professionnel sc. phys. 1
81,0	46,3	94,5	83,4	Professionnel sc. phys. 2
85,4 *	73,9 *	96,7 *	93,5 *	Professionnel sc. phys. 3
63,8 *	106,6 *	92,1 *	101,7 *	Avocat et notaire 1
79,4 *	98,6 *	91,5	99,7	Avocat et notaire 2
75,0 *	75,0 *	92,8 *	93,4 *	Moyenne
Techniciens				
88,6	64,9	96,2	90,8	Technicien en administration 1-2
95,6	55,1	99,7	88,2	Technicien en administration 3
89,5	57,6	96,6	88,3	Technicien documentation 1-2
94,5 *	76,7 *	98,3 *	94,7 *	Technicien laboratoire 1-2
82,7 *	74,5 *	94,2 *	92,3 *	Technicien en droit 1-2
96,0	65,7	99,7	91,9	Technicien en droit 3
85,7 *	74,8 *	95,9 *	94,3 *	Technicien génie 1-2
92,3	108,7	99,5 *	101,9 *	Technicien génie 3
74,4 *	67,9 *	92,4 *	91,9 *	Technicien informatique 1-2
88,0 *	85,3 *	96,9	94,7	Technicien informatique 3
88,4	61,5	96,5	88,6	Technicien en loisir 1-2
85,6 *	96,1 *	96,1	99,4	Techn. hygiène du trav. 1-2
87,0	70,7	96,0	92,4	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	49,8	100,0	78,6	Préposé photocopie 2
94,9	45,5	99,6	86,9	Magasinier 1
93,3	75,5	99,1	92,9	Magasinier 2
95,2	71,4	99,4	93,1	Personnel soutien adm. 1
94,7	66,5	99,2	91,6	Personnel soutien adm. 2
86,2	54,8	98,0	87,9	Personnel soutien adm. 3
95,2	74,7	99,4 *	94,5 *	Personnel secrétariat 1
96,2 *	82,8 *	99,6 *	95,5 *	Personnel secrétariat 2
88,0	68,8	97,5	92,2	Préposé aux renseign. 2
99,6 *	97,2 *	99,9 *	99,5 *	Préposé aux renseign. 3
100,0 *	85,4 *	100,0 *	94,5 *	Préposé télécomm. 1-2
96,0	62,6	99,7	90,9	Téléphoniste-récept. 2
89,5	63,1	98,5	87,3	Acheteur 2
93,9	69,1	99,2	92,0	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 2009

[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	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	54	93,0	46 410	53 291	-14,8	37 210	45 925	-23,4
Professionnel communic. 2	685	99,0	69 807	70 581	-1,1 *	49 154	57 553	-17,1
Professionnel communic. 3	89	97,4	77 950	86 469	-10,9	59 509	73 997	-24,3
Professionnel gest. fin. 1	93	94,9	45 018	64 025	-42,2	36 727	46 392	-26,3
Professionnel gest. fin. 2	864	93,7	67 628	77 241	-14,2	47 411	54 348	-14,6
Professionnel gest. fin. 3	189	96,0	75 458	92 228	-22,2	58 868	68 050	-15,6
Analyste proc. adm./inform. 1	217	98,7	47 392	58 941	-24,4	38 024	46 731	-22,9
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	92,9	70 221	73 992	-5,4	50 059	54 955	-9,8
Analyste proc. adm./inform. 3	986	99,0	77 406	87 484	-13	59 848	67 780	-13,3
Ingénieur 1	54	96,9	46 707	62 308	-33,4	37 746	50 154	-32,9
Ingénieur 2	405	98,9	74 164	86 053	-16	52 303	72 138	-37,9
Ingénieur 3	354	100,0	82 343	100 032	-21,5	44 398	86 382	-94,6
Avocat et notaire 1	28	100,0	56 561	71 108	-25,7	44 160	51 115	-15,8
Avocat et notaire 2	609	84,8	100 586	104 046	-3,4	58 911	69 329	-17,7
Moyenne	...	95,4	72 809	79 537	-9,2	51 361	60 549	-17,9
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 945	97,3	46 458	51 857	-11,6	30 979	44 483	-43,6
Technicien en administration 3	244	100,0	51 009	59 124	-15,9	47 265	46 258	2,1 *
Technicien documentation 1-2	723	91,0	46 660	48 378	-3,7	31 409	37 823	-20,4
Technicien laboratoire 1-2	1 860	98,9	52 516	51 498	1,9 *	36 031	39 728	-10,3
Technicien laboratoire 3	431	100,0	55 259	55 494	-0,4 *	39 485	51 609	-30,7
Technicien en droit 1-2	406	95,0	45 603	55 625	-22	30 408	47 677	-56,8
Technicien génie 1-2	1 235	92,2	46 662	63 520	-36,1	33 342	42 944	-28,8
Technicien génie 3	232	98,8	51 050	72 492	-42	47 481	59 500	-25,3
Technicien informatique 1-2	2 472	92,4	49 018	56 740	-15,8	34 371	41 953	-22,1
Technicien informatique 3	656	100,0	53 111	58 490	-10,1	39 640	51 949	-31,1
Technicien en loisir 1-2	451	100,0	46 573	47 345	-1,7 *	32 670	34 340	-5,1 *
Moyenne	...	96,5	48 113	53 839	-11,9	33 431	43 249	-29,4
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	42	88,0	30 408	37 239	-22,5	28 253	31 052	-9,9
Magasinier 1	182	3,8	30 189	33 346	-10,5 *	28 125	26 636	5,3 *
Magasinier 2	911	36,6	35 052	50 644	-44,5	30 543	39 175	-28,3
Op. duplicateur 1-2	116	66,1	33 988	47 434	-39,6	28 125	32 121	-14,2
Personnel soutien adm. 1	3 701	94,6	33 638	36 835	-9,5	29 423	28 154	4,3
Personnel soutien adm. 2	11 059	95,2	36 807	43 225	-17,4	31 470	37 072	-17,8
Personnel secrétariat 1	1 524	91,7	35 169	41 035	-16,7	30 436	31 932	-4,9
Personnel secrétariat 2	6 058	90,7	38 625	43 787	-13,4	34 752	35 585	-2,4
Préposé aux renseign. 2	741	72,3	40 672	47 583	-17	32 161	37 021	-15,1
Préposé télécomm. 1-2	4	85,6	30 189	43 494	-44,1	28 125	34 082	-21,2
Préposé télécomm. 3	175	100,0	39 266	55 575	-41,5	35 501	40 538	-14,2
Téléphoniste-récept. 2	1 122	79,3	31 454	34 726	-10,4	29 148	29 712	-1,9 *
Acheteur 2	57	92,5	40 946	47 300	-15,5	35 211	36 847	-4,6
Moyenne	...	90,6	36 964	43 070	-16,5	32 165	35 948	-11,8

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				
55,7 *	67,8 *	91,2	95,5	Professionnel communic. 1
68,6	73,3	90,7	95,1	Professionnel communic. 2
80,7	91,5	95,4	98,8	Professionnel communic. 3
61,2	x	92,9	x	Professionnel gest. fin. 1
63,5	68,7	89,1	90,7	Professionnel gest. fin. 2
88,1	81,5	97,4	95,2	Professionnel gest. fin. 3
59,6	69,5	92,0	93,7	Analyste proc. adm./inform. 1
71,9	79,6	91,9	94,7	Analyste proc. adm./inform. 2
90,3	83,8	97,8	96,3	Analyste proc. adm./inform. 3
48,6	56,5	90,1 *	91,5 *	Ingénieur 1
75,7 *	79,2 *	92,8	96,6	Ingénieur 2
95,4 *	93,8 *	97,9	99,2	Ingénieur 3
63,8 *	59,9 *	92,1	88,7	Avocat et notaire 1
79,4 *	79,5 *	91,5	93,2	Avocat et notaire 2
75,4	77,9	93,0	94,7	Moyenne
Techniciens				
88,6	77,6	96,2	96,8	Technicien en administration 1-2
95,6 *	96,1 *	99,7 *	99,1 *	Technicien en administration 3
89,5	81,4	96,6 *	95,9 *	Technicien documentation 1-2
94,5	78,2	98,3	95,0	Technicien laboratoire 1-2
96,7	74,6	99,1	98,2	Technicien laboratoire 3
82,7	76,0	94,2	96,6	Technicien en droit 1-2
85,7	90,0	95,9	96,8	Technicien génie 1-2
92,3 *	89,2 *	99,5	98,1	Technicien génie 3
74,4 *	73,2 *	92,4 *	93,0 *	Technicien informatique 1-2
88,0 *	81,8 *	96,9 *	98,0 *	Technicien informatique 3
88,4	54,5	96,5	87,5	Technicien en loisir 1-2
87,0	76,7	96,0	95,5	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	91,7	100,0 *	98,6 *	Préposé photocopie 2
94,9 *	82,3 *	99,6	96,4	Magasinier 1
93,3 *	77,7 *	99,1 *	94,9 *	Magasinier 2
97,6 *	96,2 *	99,6 *	98,8 *	Op. duplicateur 1-2
95,2	82,3	99,4	95,8	Personnel soutien adm. 1
94,7	85,3	99,2	97,9	Personnel soutien adm. 2
95,2	69,5	99,4	93,2	Personnel secrétariat 1
96,2	85,6	99,6	97,3	Personnel secrétariat 2
88,0	x	97,5	x	Préposé aux renseign. 2
100,0	81,1	100,0	95,9	Préposé télécomm. 1-2
98,2 *	100,9 *	99,8 *	100,3 *	Préposé télécomm. 3
96,0 *	72,5 *	99,7 *	96,0 *	Téléphoniste-récept. 2
89,5	x	98,5	x	Acheteur 2
94,0	82,3	99,2	97,1	Moyenne

Annexe A-4

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2009

[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	54	100,0	46 410	45 510	1,9 *	37 210	34 335	7,7	
Professionnel communic. 2	685	94,6	69 807	67 180	3,8	49 154	48 344	1,6 *	
Professionnel gest. fin. 2	864	97,8	67 628	78 848	-16,6	47 411	49 873	-5,2	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	86,0	70 221	77 105	-9,8	50 059	49 105	1,9 *	
Ingénieur 2	405	87,9	74 164	80 199	-8,1	52 303	55 365	-5,9	
Avocat et notaire 1	28	100,0	56 561	59 241	-4,7 *	44 160	44 080	0,2 *	
Avocat et notaire 2	609	86,1	100 586	91 375	9,2	58 911	49 046	16,7	
Moyenne	...	91,0	73 492	79 251	-7,8	51 497	52 936	-2,8 *	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	6 945	91,3	46 458	51 773	-11,4	30 979	39 217	-26,6	
Technicien en administration 3	244	100,0	51 009	66 215	-29,8	47 265	48 345	-2,3 *	
Technicien documentation 1-2	723	77,4	46 660	47 009	-0,7 *	31 409	35 720	-13,7	
Technicien laboratoire 1-2	1 860	86,5	52 516	57 602	-9,7	36 031	41 060	-14,0	
Technicien en droit 1-2	406	86,1	45 603	43 408	4,8	30 408	34 597	-13,8	
Technicien génie 1-2	1 235	79,4	46 662	55 669	-19,3	33 342	41 936	-25,8	
Technicien génie 3	232	92,4	51 050	72 071	-41,2	47 481	54 606	-15,0 *	
Technicien informatique 1-2	2 472	81,6	49 018	58 649	-19,6	34 371	41 159	-19,7	
Technicien en loisir 1-2	451	100,0	46 573	53 188	-14,2	32 670	42 409	-29,8	
Moyenne	...	88,8	47 919	54 086	-12,9	33 264	40 117	-20,6	
Employés de bureau									
Magasinier 2	911	54,0	35 052	48 590	-38,6	30 543	38 878	-27,3	
Personnel soutien adm. 1	3 701	92,4	33 638	36 250	-7,8	29 423	26 768	9,0	
Personnel soutien adm. 2	11 059	81,2	36 807	40 585	-10,3	31 470	30 023	4,6	
Personnel soutien adm. 3	3 671	100,0	41 200	44 253	-7,4	35 375	30 798	12,9	
Personnel secrétariat 1	1 524	84,2	35 169	41 010	-16,6	30 436	30 327	0,4 *	
Personnel secrétariat 2	6 058	83,6	38 625	44 668	-15,6	34 752	35 013	-0,7 *	
Préposé aux renseign. 2	741	21,0	40 672	42 010	-3,3 *	32 161	33 408	-3,9 *	
Préposé télécomm. 1-2	4	88,9	30 189	44 017	-45,8	28 125	33 970	-20,8	
Téléphoniste-récept. 2	1 122	68,6	31 454	35 049	-11,4	29 148	28 792	1,2 *	
Acheteur 2	57	59,1	40 946	48 096	-17,5	35 211	36 931	-4,9	
Moyenne	...	82,1	36 938	41 518	-12,4	32 153	31 161	3,1	

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
55,7	81,4	91,2	95,4	Professionnel communic. 1
68,6	73,7	90,7	92,4	Professionnel communic. 2
63,5	75,9	89,1 *	91,1 *	Professionnel gest. fin. 2
71,9	80,5	91,9 *	92,9 *	Analyste proc. adm./inform. 2
75,7 *	79,9 *	92,8 *	93,8 *	Ingénieur 2
63,8	80,4	92,1 *	95,0 *	Avocat et notaire 1
79,4	83,1	91,5 *	92,2 *	Avocat et notaire 2
75,3	81,0	92,8 *	93,6 *	Moyenne
Techniciens				
88,6 *	88,5 *	96,2	97,2	Technicien en administration 1-2
95,6 *	93,2 *	99,7	98,2	Technicien en administration 3
89,5 *	80,9 *	96,6 *	95,4 *	Technicien documentation 1-2
94,5	99,3	98,3	99,8	Technicien laboratoire 1-2
82,7 *	82,0 *	94,2 *	96,3 *	Technicien en droit 1-2
85,7 *	80,0 *	95,9 *	95,1 *	Technicien génie 1-2
92,3	60,6	99,5	90,5	Technicien génie 3
74,4	86,6	92,4	96,0	Technicien informatique 1-2
88,4	80,6	96,5 *	96,1 *	Technicien en loisir 1-2
86,7 *	88,0 *	95,9	97,0	Moyenne
Employés de bureau				
93,3	109,4	99,1	101,9	Magasinier 2
95,2	90,4	99,4	97,5	Personnel soutien adm. 1
94,7 *	93,9 *	99,2	98,4	Personnel soutien adm. 2
86,2 *	86,8 *	98,0	96,0	Personnel soutien adm. 3
95,2	92,0	99,4	97,9	Personnel secrétariat 1
96,2 *	94,8 *	99,6	98,9	Personnel secrétariat 2
88,0 *	93,9 *	97,5 *	98,7 *	Préposé aux renseign. 2
100,0	83,4	100,0 *	96,2 *	Préposé télécomm. 1-2
96,0 *	85,6 *	99,7	97,4	Téléphoniste-récept. 2
89,5 *	79,4 *	98,5	95,2	Acheteur 2
94,0 *	92,6 *	99,2	98,1	Moyenne

Annexe A-5

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	54	26,9	46 410	56 737	-22,3	37 210	46 112	-23,9
Professionnel communic. 2	685	98,4	69 807	76 512	-9,6	49 154	55 164	-12,2
Professionnel gest. fin. 2	864	72,7	67 628	79 260	-17,2	47 411	58 264	-22,9
Professionnel gest. fin. 3	189	93,2	75 458	92 831	-23,0	58 868	63 768	-8,3
Analyste proc. adm./inform. 1	217	91,7	47 392	54 688	-15,4	38 024	42 297	-11,2
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	84,4	70 221	76 609	-9,1	50 059	54 938	-9,7
Analyste proc. adm./inform. 3	986	95,7	77 406	92 304	-19,2	59 848	64 666	-8,1
Ingénieur 1	54	100,0	46 707	61 918	-32,6	37 746	48 334	-28,0
Ingénieur 2	405	100,0	74 164	85 115	-14,8	52 303	72 859	-39,3
Ingénieur 3	354	100,0	82 343	95 413	-15,9	44 398	83 442	-87,9
Avocat et notaire 2	609	34,4	100 586	98 486	2,1	58 911	63 344	-7,5 *
Moyenne	...	85,5	72 913	80 326	-10,2	51 417	58 241	-13,3
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 945	87,6	46 458	50 966	-9,7	30 979	36 870	-19,0
Technicien en administration 3	244	100,0	51 009	49 724	2,5 *	47 265	36 538	22,7
Technicien documentation 1-2	723	93,2	46 660	48 392	-3,7 *	31 409	36 622	-16,6
Technicien en droit 1-2	406	76,0	45 603	51 571	-13,1	30 408	38 177	-25,5
Technicien génie 1-2	1 235	93,2	46 662	67 761	-45,2	33 342	39 620	-18,8
Technicien génie 3	232	100,0	51 050	76 501	-49,9	47 481	64 965	-36,8
Technicien informatique 1-2	2 472	90,4	49 018	59 098	-20,6	34 371	41 646	-21,2
Moyenne	...	91,9	48 108	54 070	-12,4	33 424	39 298	-17,6
Employés de bureau								
Magasinier 2	911	72,5	35 052	51 642	-47,3	30 543	39 378	-28,9
Personnel soutien adm. 1	3 701	94,2	33 638	35 921	-6,8	29 423	29 491	-0,2 *
Personnel soutien adm. 2	11 059	91,2	36 807	45 188	-22,8	31 470	35 041	-11,3
Personnel soutien adm. 3	3 671	100,0	41 200	44 566	-8,2	35 375	36 870	-4,2 *
Personnel secrétariat 1	1 524	73,5	35 169	34 534	1,8 *	30 436	31 240	-2,6
Personnel secrétariat 2	6 058	88,7	38 625	43 066	-11,5	34 752	36 376	-4,7
Préposé télécomm. 1-2	4	73,0	30 189	41 481	-37,4	28 125	34 601	-23,0
Téléphoniste-récept. 2	1 122	68,7	31 454	32 195	-2,4 *	29 148	28 217	3,2
Moyenne	...	88,9	36 994	42 504	-14,9	32 183	34 458	-7,1

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif 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				
55,7	37,3	91,2	88,3	Professionnel communic. 1
68,6	79,9	90,7	94,4	Professionnel communic. 2
63,5	74,8	89,1	93,3	Professionnel gest. fin. 2
88,1	92,7	97,4 *	97,7 *	Professionnel gest. fin. 3
59,6 *	69,4 *	92,0 *	93,1 *	Analyste proc. adm./inform. 1
71,9	83,2	91,9	95,2	Analyste proc. adm./inform. 2
90,3 *	95,2 *	97,8 *	98,6 *	Analyste proc. adm./inform. 3
48,6	59,5	90,1 *	91,1 *	Ingénieur 1
75,7 *	81,7 *	92,8	97,4	Ingénieur 2
95,4	100,4	97,9	100,0	Ingénieur 3
79,4	68,1	91,5	88,6	Avocat et notaire 2
75,5	83,3	93,0	95,6	Moyenne
Techniciens				
88,6	74,2	96,2	92,9	Technicien en administration 1-2
95,6	99,9	99,7	100,0	Technicien en administration 3
89,5	100,3	96,6	100,1	Technicien documentation 1-2
82,7	86,4	94,2	96,5	Technicien en droit 1-2
85,7	92,1	95,9	96,7	Technicien génie 1-2
92,3	99,7	99,5 *	100,0 *	Technicien génie 3
74,4 *	74,1 *	92,4 *	92,3 *	Technicien informatique 1-2
87,0	75,8	96,0	93,6	Moyenne
Employés de bureau				
93,3	67,1	99,1	92,2	Magasinier 2
95,2 *	103,7 *	99,4 *	100,7 *	Personnel soutien adm. 1
94,7	112,9	99,2	102,9	Personnel soutien adm. 2
86,2	114,3	98,0	102,5	Personnel soutien adm. 3
95,2	79,5	99,4	98,0	Personnel secrétariat 1
96,2 *	74,1 *	99,6 *	96,0 *	Personnel secrétariat 2
100,0	76,5	100,0	96,1	Préposé télécomm. 1-2
96,0	85,7	99,7	98,2	Téléphoniste-récept. 2
93,9 *	99,0 *	99,2 *	100,2 *	Moyenne

Annexe A-6

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009

[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	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	685	100,0	69 807	69 053	1,1 *	49 154	45 937	6,5
Professionnel gest. fin. 2	864	100,0	67 628	69 520	-2,8	47 411	49 859	-5,2 *
Analyste proc. adm./inform. 1	217	100,0	47 392	58 615	-23,7	38 024	45 649	-20,1
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	100,0	70 221	71 662	-2,1	50 059	48 771	2,6 *
Analyste proc. adm./inform. 3	986	100,0	77 406	83 315	-7,6	59 848	61 308	-2,4 *
Ingénieur 2	405	100,0	74 164	72 620	2,1 *	52 303	45 781	12,5
Professionnel sc. phys. 2	333	100,0	73 597	69 405	5,7	52 314	46 130	11,8
Avocat et notaire 2	609	100,0	100 586	95 772	4,8 *	58 911	68 552	-16,4 *
Moyenne	...	100,0	73 091	74 259	-1,6 *	51 347	51 780	-0,8 *
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 945	100,0	46 458	48 976	-5,4	30 979	36 073	-16,4
Technicien documentation 1-2	723	100,0	46 660	47 702	-2,2	31 409	34 793	-10,8
Technicien laboratoire 1-2	1 860	100,0	52 516	48 218	8,2	36 031	34 713	3,7 *
Technicien génie 1-2	1 235	97,8	46 662	50 974	-9,2	33 342	39 901	-19,7
Technicien informatique 1-2	2 472	100,0	49 018	54 142	-10,5	34 371	42 544	-23,8
Technicien informatique 3	656	100,0	53 111	56 562	-6,5	39 640	52 033	-31,3
Moyenne	...	99,8	48 205	50 247	-4,2	33 416	38 576	-15,4
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	42	96,2	30 408	37 521	-23,4	28 253	31 662	-12,1
Personnel soutien adm. 1	3 701	100,0	33 638	38 457	-14,3	29 423	30 712	-4,4
Personnel soutien adm. 2	11 059	100,0	36 807	41 967	-14,0	31 470	33 895	-7,7
Personnel secrétariat 1	1 524	100,0	35 169	42 005	-19,4	30 436	32 679	-7,4
Personnel secrétariat 2	6 058	100,0	38 625	43 422	-12,4	34 752	35 289	-1,5 *
Téléphoniste-récept. 2	1 122	100,0	31 454	36 285	-15,4	29 148	31 345	-7,5
Moyenne	...	99,8	36 943	41 835	-13,2	32 141	33 556	-4,4

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	
%		%		
Professionnels				
68,6 *	72,3 *	90,7 *	90,7 *	Professionnel communic. 2
63,5 *	65,7 *	89,1 *	90,3 *	Professionnel gest. fin. 2
59,6	90,9	92,0	98,0	Analyste proc. adm./inform. 1
71,9	76,8	91,9 *	92,6 *	Analyste proc. adm./inform. 2
90,3	71,6	97,8	92,5	Analyste proc. adm./inform. 3
75,7 *	62,9 *	92,8 *	86,3 *	Ingénieur 2
81,0	91,3	94,5	97,1	Professionnel sc. phys. 2
79,4	91,4	91,5	97,5	Avocat et notaire 2
75,2	79,7	92,8	93,7	Moyenne
Techniciens				
88,6	71,6	96,2	92,5	Technicien en administration 1-2
89,5	82,2	96,6 *	95,2 *	Technicien documentation 1-2
94,5	82,1	98,3	95,0	Technicien laboratoire 1-2
85,7 *	81,2 *	95,9 *	96,0 *	Technicien génie 1-2
74,4	63,0	92,4 *	92,1 *	Technicien informatique 1-2
88,0	57,6	96,9 *	96,6 *	Technicien informatique 3
87,1	71,1	96,0	93,3	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	88,3	100,0 *	98,2 *	Préposé photocopie 2
95,2	54,9	99,4	90,9	Personnel soutien adm. 1
94,7	64,2	99,2	93,1	Personnel soutien adm. 2
95,2	54,6	99,4	89,9	Personnel secrétariat 1
96,2	81,8	99,6	96,6	Personnel secrétariat 2
96,0 *	54,5 *	99,7 *	93,8 *	Téléphoniste-récept. 2
94,0	71,0	99,2	94,4	Moyenne

Annexe A-7

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2009

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

Emplois repères ² /catégorie	Effectif adm. québ. ³	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	54	100,0	46 410	53 840	-16,0	37 210	49 890	-34,1
Professionnel communic. 2	685	100,0	69 807	70 312	-0,7	49 154	65 057	-32,4
Professionnel communic. 3	89	100,0	77 950	84 160	-8,0	59 509	78 016	-31,1
Professionnel gest. fin. 1	93	100,0	45 018	65 926	-46,4	36 727	47 001	-28,0
Professionnel gest. fin. 2	864	100,0	67 628	77 605	-14,8	47 411	57 492	-21,3
Professionnel gest. fin. 3	189	100,0	75 458	93 020	-23,3	58 868	72 622	-23,4
Analyste proc. adm./inform. 1	217	100,0	47 392	59 722	-26,0	38 024	47 589	-25,2
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	100,0	70 221	72 047	-2,6	50 059	58 910	-17,7
Analyste proc. adm./inform. 3	986	100,0	77 406	86 273	-11,5	59 848	69 504	-16,1
Ingénieur 1	54	100,0	46 707	63 926	-36,9	37 746	55 937	-48,2
Ingénieur 2	405	100,0	74 164	92 102	-24,2	52 303	78 481	-50,1
Ingénieur 3	354	100,0	82 343	108 345	-31,6	44 398	92 770	-109,0
Professionnel sc. phys. 1	11	100,0	46 808	59 368	-26,8	37 348	48 880	-30,9
Professionnel sc. phys. 2	333	100,0	73 597	76 959	-4,6	52 314	63 480	-21,3
Professionnel sc. phys. 3	112	100,0	78 288	95 197	-21,6	60 516	81 075	-34,0
Avocat et notaire 1	28	100,0	56 561	77 859	-37,7	44 160	54 574	-23,6
Avocat et notaire 2	609	100,0	100 586	108 518	-7,9	58 911	75 628	-28,4
Biologiste 1	5	100,0	46 808	57 411	-22,7	37 348	47 138	-26,2
Biologiste 2	106	100,0	70 824	74 999	-5,9	49 968	55 731	-11,5
Biologiste 3	38	100,0	78 281	88 504	-13,1	60 497	77 018	-27,3
Moyenne	...	100,0	72 809	79 698	-9,5	51 361	64 335	-25,3
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 945	100,0	46 458	52 347	-12,7	30 979	47 819	-54,4
Technicien documentation 1-2	723	100,0	46 660	50 888	-9,1	31 409	44 347	-41,2
Technicien laboratoire 1-2	1 860	100,0	52 516	53 768	-2,4	36 031	44 191	-22,6
Technicien en droit 1-2	406	100,0	45 603	60 128	-31,9	30 408	52 795	-73,6
Technicien génie 1-2	1 235	100,0	46 662	63 561	-36,2	33 342	52 298	-56,9
Technicien génie 3	232	100,0	51 050	73 306	-43,6	47 481	60 399	-27,2
Pilote d'aéronefs-Hélic. 2	5	100,0	64 998	82 027	-26,2	57 255	73 633	-28,6
Moyenne	...	100,0	47 531	54 478	-14,6	32 391	47 989	-48,2
Employés de bureau								
Personnel soutien adm. 1	3 701	100,0	33 638	35 417	-5,3	29 423	33 128	-12,6
Personnel soutien adm. 2	11 059	100,0	36 807	43 715	-18,8	31 470	40 506	-28,7
Personnel soutien adm. 3	3 671	100,0	41 200	49 288	-19,6	35 375	45 530	-28,7
Personnel secrétariat 1	1 524	100,0	35 169	41 972	-19,3	30 436	38 914	-27,9
Personnel secrétariat 2	6 058	100,0	38 625	44 281	-14,6	34 752	40 759	-17,3
Acheteur 2	57	100,0	40 946	47 451	-15,9	35 211	36 709	-4,3
Moyenne	...	95,6	37 180	43 349	-16,6	32 341	40 091	-24,0

1. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.

2. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

3. 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).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ² / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
55,7	58,5	91,2	97,0	Professionnel communic. 1
68,6	66,9	90,7	97,5	Professionnel communic. 2
80,7	76,4	95,4	98,3	Professionnel communic. 3
61,2	47,2	92,9	84,8	Professionnel gest. fin. 1
63,5	59,6	89,1	89,5	Professionnel gest. fin. 2
88,1	67,7	97,4	92,9	Professionnel gest. fin. 3
59,6	68,1	92,0	93,5	Analyste proc. adm./inform. 1
71,9	76,4	91,9	95,7	Analyste proc. adm./inform. 2
90,3	78,9	97,8	95,9	Analyste proc. adm./inform. 3
48,6	40,1	90,1	92,5	Ingénieur 1
75,7	75,1	92,8	96,3	Ingénieur 2
95,4	85,2	97,9	97,9	Ingénieur 3
42,2	61,3	88,3	93,2	Professionnel sc. phys. 1
81,0	63,4	94,5	93,6	Professionnel sc. phys. 2
85,4	75,1	96,7	96,3	Professionnel sc. phys. 3
63,8	54,1	92,1	86,3	Avocat et notaire 1
79,4	79,2	91,5	93,7	Avocat et notaire 2
41,0	14,5	88,1	79,5	Biologiste 1
78,1	81,9	93,6	95,3	Biologiste 2
91,2	90,8	98,0	98,8	Biologiste 3
75,4	73,4	93,0	94,9	Moyenne
Techniciens				
88,6	73,2	96,2	97,7	Technicien en administration 1-2
89,5	78,6	96,6	97,2	Technicien documentation 1-2
94,5	70,4	98,3	94,7	Technicien laboratoire 1-2
82,7	72,3	94,2	96,6	Technicien en droit 1-2
85,7	89,8	95,9	98,2	Technicien génie 1-2
92,3	96,7	99,5	99,4	Technicien génie 3
100,0	75,1	100,0	97,5	Pilote d'aéronefs-Hélic. 2
89,1	75,3	96,5	97,2	Moyenne
Employés de bureau				
95,2	96,5	99,4	99,8	Personnel soutien adm. 1
94,7	65,8	99,2	97,5	Personnel soutien adm. 2
86,2	68,8	98,0	97,6	Personnel soutien adm. 3
95,2	89,8	99,4	99,3	Personnel secrétariat 1
96,2	89,3	99,6	99,2	Personnel secrétariat 2
89,5	73,1	98,5	93,9	Acheteur 2
93,9	77,5	99,2	98,3	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 2009

[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
			%	\$	%	\$	%	
Professionnels								
Professionnel communic. 1	54	100,0	46 410	52 436	-13,0	37 210	x	x
Professionnel communic. 2	685	99,1	69 807	70 160	-0,5 *	49 154	58 665	-19,3
Professionnel communic. 3	89	100,0	77 950	86 332	-10,8	59 509	74 259	-24,8
Professionnel gest. fin. 1	93	100,0	45 018	64 262	-42,7	36 727	45 716	-24,5
Professionnel gest. fin. 2	864	98,7	67 628	77 378	-14,4	47 411	53 830	-13,5
Professionnel gest. fin. 3	189	100,0	75 458	92 521	-22,6	58 868	69 274	-17,7
Analyste proc. adm./inform. 1	217	100,0	47 392	59 292	-25,1	38 024	46 678	-22,8
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	98,1	70 221	73 568	-4,8	50 059	54 180	-8,2
Analyste proc. adm./inform. 3	986	100,0	77 406	87 776	-13,4	59 848	68 192	-13,9
Ingénieur 1	54	100,0	46 707	62 851	-34,6	37 746	51 121	-35,4
Ingénieur 2	405	98,7	74 164	86 767	-17,0	52 303	72 783	-39,2
Ingénieur 3	354	100,0	82 343	103 715	-26,0	44 398	91 365	-105,8
Avocat et notaire 2	609	100,0	100 586	104 725	-4,1	58 911	70 074	-18,9
Moyenne	...	99,1	72 809	79 660	-9,4	51 361	60 713	-18,2
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 945	96,2	46 458	50 763	-9,3	30 979	42 821	-38,2
Technicien en administration 3	244	97,1	51 009	55 302	-8,4 *	47 265	41 406	12,4
Technicien documentation 1-2	723	90,9	46 660	48 334	-3,6	31 409	37 728	-20,1
Technicien laboratoire 1-2	1 860	27,0	52 516	54 951	-4,6 *	36 031	43 800	-21,6
Technicien laboratoire 3	431	85,6	55 259	56 074	-1,5 *	39 485	52 093	-31,9
Technicien en droit 1-2	406	96,2	45 603	55 831	-22,4	30 408	47 949	-57,7
Technicien génie 1-2	1 235	59,9	46 662	63 825	-36,8	33 342	44 730	-34,2
Technicien génie 3	232	94,8	51 050	72 262	-41,5	47 481	59 255	-24,8
Technicien informatique 1-2	2 472	92,0	49 018	55 115	-12,4	34 371	42 109	-22,5
Technicien informatique 3	656	100,0	53 111	55 719	-4,9	39 640	43 404	-9,5 *
Technicien en loisir 1-2	451	100,0	46 573	46 620	-0,1 *	32 670	33 387	-2,2 *
Moyenne	...	82,2	48 113	54 659	-13,6	33 431	44 016	-31,7
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	42	76,8	30 408	36 834	-21,1	28 253	31 267	-10,7
Magasinier 1	182	9,3	30 189	41 774	-38,4	28 125	33 797	-20,2 *
Magasinier 2	911	28,1	35 052	50 245	-43,3	30 543	36 733	-20,3
Op. duplicateur 1-2	116	66,1	33 988	47 434	-39,6	28 125	32 121	-14,2
Personnel soutien adm. 1	3 701	84,9	33 638	36 898	-9,7	29 423	28 309	3,8
Personnel soutien adm. 2	11 059	85,8	36 807	42 935	-16,6	31 470	36 437	-15,8
Personnel secrétariat 1	1 524	92,1	35 169	41 753	-18,7	30 436	32 707	-7,5
Personnel secrétariat 2	6 058	90,8	38 625	43 302	-12,1	34 752	35 316	-1,6 *
Préposé aux renseign. 2	741	54,1	40 672	46 482	-14,3	32 161	36 183	-12,5
Préposé aux renseign. 3	75	90,5	44 270	61 840	-39,7	35 266	53 599	-52,0
Préposé télécomm. 1-2	4	93,7	30 189	40 247	-33,3	28 125	27 828	1,1 *
Préposé télécomm. 3	175	90,3	39 266	55 575	-41,5	35 501	40 538	-14,2
Téléphoniste-récept. 2	1 122	53,1	31 454	35 000	-11,3	29 148	29 402	-0,9 *
Acheteur 2	57	59,8	40 946	47 549	-16,1	35 211	37 111	-5,4
Moyenne	...	83,3	36 964	42 992	-16,3	32 165	35 685	-10,9

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
55,7	65,9	91,2	96,6	Professionnel communic. 1
68,6	74,7	90,7	95,9	Professionnel communic. 2
80,7	91,9	95,4	98,9	Professionnel communic. 3
61,2	45,5	92,9	84,3	Professionnel gest. fin. 1
63,5	68,2	89,1	90,3	Professionnel gest. fin. 2
88,1 *	80,6 *	97,4	95,1	Professionnel gest. fin. 3
59,6	64,5	92,0 *	92,5 *	Analyste proc. adm./inform. 1
71,9	81,2	91,9	95,0	Analyste proc. adm./inform. 2
90,3	83,9	97,8	96,4	Analyste proc. adm./inform. 3
48,6	99,7	90,1	99,9	Ingénieur 1
75,7 *	78,8 *	92,8	96,6	Ingénieur 2
95,4 *	96,2 *	97,9	99,5	Ingénieur 3
79,4 *	78,1 *	91,5	92,8	Avocat et notaire 2
75,4	78,4	93,0	94,8	Moyenne
Techniciens				
88,6	78,6	96,2 *	96,6 *	Technicien en administration 1-2
95,6 *	88,6 *	99,7 *	97,1 *	Technicien en administration 3
89,5	81,0	96,6 *	95,8 *	Technicien documentation 1-2
94,5	83,3	98,3	96,6	Technicien laboratoire 1-2
96,7	76,0	99,1	98,3	Technicien laboratoire 3
82,7	75,9	94,2	96,6	Technicien en droit 1-2
85,7	91,1	95,9	97,3	Technicien génie 1-2
92,3	95,2	99,5 *	99,1 *	Technicien génie 3
74,4 *	73,1 *	92,4 *	93,6 *	Technicien informatique 1-2
88,0	67,8	96,9	92,9	Technicien informatique 3
88,4	57,4	96,5	87,9	Technicien en loisir 1-2
87,0	79,3	96,0 *	96,0 *	Moyenne
Employés de bureau				
100,0 *	98,0 *	100,0 *	99,7 *	Préposé photocopie 2
94,9	73,7	99,6 *	95,0 *	Magasinier 1
93,3 *	81,8 *	99,1	95,4	Magasinier 2
97,6 *	96,2 *	99,6 *	98,8 *	Op. duplicateur 1-2
95,2	81,5	99,4	95,7	Personnel soutien adm. 1
94,7	86,7	99,2	98,0	Personnel soutien adm. 2
95,2	71,5	99,4	93,8	Personnel secrétariat 1
96,2	90,0	99,6	98,2	Personnel secrétariat 2
88,0 *	89,2 *	97,5 *	97,6 *	Préposé aux renseign. 2
99,6 *	87,5 *	99,9 *	98,3 *	Préposé aux renseign. 3
100,0 *	94,5 *	100,0 *	98,3 *	Préposé télécomm. 1-2
98,2 *	100,9 *	99,8 *	100,3 *	Préposé télécomm. 3
96,0 *	81,9 *	99,7 *	97,1 *	Téléphoniste-récept. 2
89,5	68,2	98,5	93,0	Acheteur 2
94,0	84,1	99,2	97,3	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 2009
 [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	54	61,3	46 410	54 548	-17,5	37 210	41 490	-11,5	
Professionnel communic. 2	685	82,5	69 807	70 542	-1,1 *	49 154	51 202	-4,2 *	
Professionnel communic. 3	89	71,8	77 950	99 928	-28,2	59 509	69 646	-17,0	
Professionnel gest. fin. 1	93	91,1	45 018	44 185	1,9 *	36 727	36 836	-0,3 *	
Professionnel gest. fin. 2	864	74,5	67 628	68 174	-0,8 *	47 411	51 618	-8,9	
Professionnel gest. fin. 3	189	81,1	75 458	88 291	-17,0	58 868	67 149	-14,1	
Analyste proc. adm./inform. 1	217	66,8	47 392	56 050	-18,3	38 024	43 092	-13,3	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	56,2	70 221	74 601	-6,2	50 059	55 054	-10,0	
Analyste proc. adm./inform. 3	986	58,7	77 406	89 315	-15,4	59 848	67 656	-13,0	
Ingénieur 1	54	90,0	46 707	59 304	-27,0	37 746	45 358	-20,2	
Ingénieur 2	405	78,6	74 164	89 316	-20,4	52 303	66 492	-27,1	
Ingénieur 3	354	85,2	82 343	103 977	-26,3	44 398	83 051	-87,1	
Professionnel sc. phys. 1	11	65,5	46 808	53 724	-14,8	37 348	39 879	-6,8	
Professionnel sc. phys. 2	333	87,3	73 597	85 623	-16,3	52 314	55 638	-6,4 *	
Professionnel sc. phys. 3	112	92,3	78 288	97 618	-24,7	60 516	71 030	-17,4	
Avocat et notaire 1	28	87,5	56 561	59 480	-5,2 *	44 160	42 907	2,8 *	
Avocat et notaire 2	609	14,2	100 586	87 373	13,1	58 911	64 946	-10,2	
Moyenne	...	65,6	72 772	78 149	-7,4	51 231	57 188	-11,6	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	6 945	72,7	46 458	50 343	-8,4	30 979	36 934	-19,2	
Technicien en administration 3	244	83,8	51 009	62 578	-22,7	47 265	46 924	0,7 *	
Technicien documentation 1-2	723	92,6	46 660	45 242	3,0 *	31 409	32 775	-4,3 *	
Technicien laboratoire 1-2	1 860	60,3	52 516	54 972	-4,7 *	36 031	40 420	-12,2 *	
Technicien en droit 1-2	406	98,4	45 603	66 596	-46,0	30 408	46 581	-53,2	
Technicien en droit 3	13	100,0	51 009	78 499	-53,9	47 265	59 953	-26,8	
Technicien génie 1-2	1 235	71,4	46 662	57 502	-23,2	33 342	44 031	-32,1	
Technicien génie 3	232	89,4	51 050	76 756	-50,4	47 481	59 740	-25,8	
Technicien informatique 1-2	2 472	77,6	49 018	54 684	-11,6	34 371	40 113	-16,7	
Technicien informatique 3	656	95,4	53 111	70 857	-33,4	39 640	45 255	-14,2	
Technicien en loisir 1-2	451	100,0	46 573	48 091	-3,3 *	32 670	35 555	-8,8	
Techn. hygiène du trav. 1-2	182	60,7	45 986	69 274	-50,6	33 604	49 561	-47,5	
Moyenne	...	75,6	47 925	54 553	-13,8	33 283	39 829	-19,7	
Employés de bureau									
Préposé photocopie 2	42	100,0	30 408	45 418	-49,4	28 253	26 125	7,5	
Magasinier 1	182	57,8	30 189	30 766	-1,9 *	28 125	22 928	18,5	
Magasinier 2	911	15,1	35 052	51 520	-47,0	30 543	38 329	-25,5	
Personnel soutien adm. 1	3 701	68,1	33 638	33 402	0,7 *	29 423	25 168	14,5	
Personnel soutien adm. 2	11 059	60,8	36 807	38 725	-5,2	31 470	28 789	8,5	
Personnel soutien adm. 3	3 671	61,1	41 200	45 424	-10,3 *	35 375	33 113	6,4 *	
Personnel secrétariat 1	1 524	75,7	35 169	40 195	-14,3 *	30 436	30 662	-0,7 *	
Personnel secrétariat 2	6 058	83,6	38 625	47 770	-23,7	34 752	35 449	-2,0 *	
Préposé aux renseign. 2	741	29,0	40 672	41 136	-1,1 *	32 161	30 386	5,5	
Préposé aux renseign. 3	75	95,4	44 270	45 505	-2,8 *	35 266	36 904	-4,6	
Préposé télécomm. 1-2	4	22,4	30 189	61 738	-104,5	28 125	38 934	-38,4	
Téléphoniste-récept. 2	1 122	57,4	31 454	37 669	-19,8	29 148	28 237	3,1 *	
Acheteur 2	57	39,4	40 946	52 654	-28,6	35 211	34 027	3,4 *	
Moyenne	...	65,4	36 975	41 568	-12,4	32 180	30 729	4,5	

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).

* 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	
%		%		
55,7 *	51,9 *	91,2 *	88,5 *	Professionnels
68,6 *	63,9 *	90,7 *	90,1 *	Professionnel communic. 1
80,7 *	58,6 *	95,4 *	87,4 *	Professionnel communic. 2
61,2 *	86,2 *	92,9	97,8	Professionnel communic. 3
63,5	71,6	89,1	93,0	Professionnel gest. fin. 1
88,1 *	86,8 *	97,4 *	96,8 *	Professionnel gest. fin. 2
59,6 *	60,5 *	92,0 *	90,9 *	Professionnel gest. fin. 3
71,9 *	72,7 *	91,9 *	92,9 *	Analyste proc. adm./inform. 1
90,3 *	93,1 *	97,8 *	98,3 *	Analyste proc. adm./inform. 2
48,6	73,2	90,1	93,7	Analyste proc. adm./inform. 3
75,7 *	65,4 *	92,8 *	91,2 *	Ingénieur 1
95,4 *	91,5 *	97,9 *	98,3 *	Ingénieur 2
42,2 *	6,7 *	88,3 *	75,9 *	Ingénieur 3
81,0	48,5	94,5	84,0	Professionnel sc. phys. 1
85,4 *	77,7 *	96,7 *	94,5 *	Professionnel sc. phys. 2
63,8 *	85,7 *	92,1 *	96,0 *	Professionnel sc. phys. 3
79,4 *	99,1 *	91,5	99,8	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
75,2 *	76,3 *	92,9 *	93,8 *	Moyenne
88,6	61,7	96,2	89,8	Techniciens
95,6	59,4	99,7	89,9	Technicien en administration 1-2
89,5	56,8	96,6	88,1	Technicien en administration 3
94,5 *	72,6 *	98,3 *	93,2 *	Technicien documentation 1-2
82,7 *	74,5 *	94,2 *	92,3 *	Technicien laboratoire 1-2
96,0	65,7	99,7	91,9	Technicien en droit 1-2
85,7	69,2	95,9 *	92,8 *	Technicien en droit 3
92,3 *	103,9 *	99,5 *	100,9 *	Technicien génie 1-2
74,4 *	66,4 *	92,4 *	91,0 *	Technicien génie 3
88,0 *	85,8 *	96,9 *	94,9 *	Technicien informatique 1-2
88,4 *	52,5 *	96,5 *	87,6 *	Technicien informatique 3
85,6 *	88,2 *	96,1 *	98,0 *	Technicien en loisir 1-2
				Techn. hygiène du trav. 1-2
86,8	66,8	95,9	91,3	Moyenne
100,0	49,9	100,0	78,7	Employés de bureau
94,9	40,3	99,6	84,8	Préposé photocopie 2
93,3	47,3	99,1	86,5	Magasinier 1
95,2	69,6	99,4	92,5	Magasinier 2
94,7	61,9	99,2	90,2	Personnel soutien adm. 1
86,2	45,6	98,0	85,2	Personnel soutien adm. 2
95,2	67,8	99,4	92,4	Personnel soutien adm. 3
96,2	81,5	99,6	95,2	Personnel secrétariat 1
88,0	65,2	97,5	90,9	Personnel secrétariat 2
99,6 *	97,8 *	99,9 *	99,6 *	Préposé aux renseign. 2
100,0	32,8	100,0	75,2	Préposé aux renseign. 3
96,0	59,5	99,7	89,9	Préposé télécomm. 1-2
89,5	62,1	98,5	86,6	Téléphoniste-récept. 2
				Acheteur 2
93,9	64,3	99,2	90,6	Moyenne

Annexe A-10

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	685	94,7	69 807	77 840	-11,5 *	49 154	57 159	-16,3 *
Professionnel gest. fin. 2	864	97,0	67 628	77 896	-15,2 *	47 411	61 828	-30,4
Analyste proc. adm./inform. 1	217	100,0	47 392	59 814	-26,2	38 024	44 564	-17,2 *
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	98,9	70 221	71 719	-2,1 *	50 059	50 620	-1,1 *
Ingénieur 1	54	100,0	46 707	63 000	-34,9	37 746	51 622	-36,8
Ingénieur 2	405	89,0	74 164	85 993	-15,9 *	52 303	69 433	-32,8
Moyenne	...	98,2	73 014	77 814	-6,6	51 203	59 327	-15,9
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 945	89,6	46 458	46 965	-1,1 *	30 979	35 278	-13,9
Technicien documentation 1-2	723	85,6	46 660	46 751	-0,2 *	31 409	32 704	-4,1 *
Technicien laboratoire 1-2	1 860	13,6	52 516	59 509	-13,3 *	36 031	49 124	-36,3
Technicien génie 1-2	1 235	26,2	46 662	63 712	-36,5	33 342	51 176	-53,5
Technicien génie 3	232	48,9	51 050	77 655	-52,1	47 481	59 783	-25,9
Technicien informatique 1-2	2 472	90,1	49 018	54 006	-10,2	34 371	42 211	-22,8
Moyenne	...	71,6	48 190	53 528	-11,1	33 523	41 390	-23,5
Employés de bureau								
Magasinier 1	182	19,6	30 189	44 789	-48,4	28 125	36 358	-29,3 *
Magasinier 2	911	20,4	35 052	49 553	-41,4	30 543	32 797	-7,4 *
Personnel soutien adm. 1	3 701	62,4	33 638	37 093	-10,3	29 423	29 060	1,2 *
Personnel soutien adm. 2	11 059	52,5	36 807	41 573	-12,9	31 470	32 195	-2,3 *
Personnel soutien adm. 3	3 671	46,1	41 200	48 733	-18,3	35 375	36 128	-2,1 *
Personnel secrétariat 1	1 524	77,9	35 169	47 051	-33,8	30 436	39 023	-28,2 *
Personnel secrétariat 2	6 058	89,4	38 625	44 151	-14,3	34 752	36 056	-3,8 *
Préposé aux renseign. 2	741	46,5	40 672	45 598	-12,1	32 161	35 551	-10,5
Préposé télécomm. 1-2	4	99,7	30 189	38 459	-27,4	28 125	24 260	13,7
Téléphoniste-récept. 2	1 122	30,3	31 454	35 539	-13,0	29 148	28 791	1,2 *
Moyenne	...	58,5	36 975	43 035	-16,4	32 180	33 639	-4,5 *

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).

* 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				
68,6	84,8	90,7	96,0	Professionnel communic. 2
63,5	92,9	89,1	98,5	Professionnel gest. fin. 2
59,6 *	42,0 *	92,0 *	85,2 *	Analyste proc. adm./inform. 1
71,9	85,9	91,9	95,9	Analyste proc. adm./inform. 2
48,6	127,2	90,1	104,9	Ingénieur 1
75,7 *	70,3 *	92,8 *	94,3 *	Ingénieur 2
74,7	84,3	92,7	96,0	Moyenne
Techniciens				
88,6	76,3	96,2	94,1	Technicien en administration 1-2
89,5	67,3	96,6	90,2	Technicien documentation 1-2
94,5 *	87,5 *	98,3 *	97,8 *	Technicien laboratoire 1-2
85,7 *	97,6 *	95,9	99,5	Technicien génie 1-2
92,3	95,0	99,5	98,9	Technicien génie 3
74,4 *	72,1 *	92,4 *	93,9 *	Technicien informatique 1-2
87,1	78,9	96,1	94,7	Moyenne
Employés de bureau				
94,9	71,3	99,6 *	94,6 *	Magasinier 1
93,3	87,3	99,1	96,1	Magasinier 2
95,2	78,9	99,4	95,4	Personnel soutien adm. 1
94,7 *	88,4 *	99,2 *	97,4 *	Personnel soutien adm. 2
86,2	95,7	98,0 *	98,9 *	Personnel soutien adm. 3
95,2 *	87,4 *	99,4 *	97,8 *	Personnel secrétariat 1
96,2 *	98,1 *	99,6 *	99,7 *	Personnel secrétariat 2
88,0	79,1	97,5	95,4	Préposé aux renseign. 2
100,0 *	99,3 *	100,0 *	99,7 *	Préposé télécomm. 1-2
96,0 *	95,6 *	99,7 *	99,2 *	Téléphoniste-récept. 2
93,9 *	89,7 *	99,2	97,8	Moyenne

Annexe A-11

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009

[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	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	54	49,4	46 410	53 035	-14,3	37 210	40 704	-9,4
Professionnel communic. 2	685	77,1	69 807	69 448	0,5 *	49 154	50 361	-2,5 *
Professionnel communic. 3	89	75,7	77 950	99 226	-27,3	59 509	69 384	-16,6
Professionnel gest. fin. 1	93	92,0	45 018	42 971	4,5 *	36 727	36 487	0,7 *
Professionnel gest. fin. 2	864	74,2	67 628	67 590	0,1 *	47 411	51 272	-8,1
Professionnel gest. fin. 3	189	80,7	75 458	87 314	-15,7	58 868	67 554	-14,8
Analyste proc. adm./inform. 1	217	64,9	47 392	56 192	-18,6	38 024	42 874	-12,8
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	54,9	70 221	74 679	-6,3	50 059	55 113	-10,1
Analyste proc. adm./inform. 3	986	56,7	77 406	89 781	-16,0	59 848	68 018	-13,7
Ingénieur 1	54	90,3	46 707	59 305	-27,0	37 746	45 303	-20,0
Ingénieur 2	405	78,5	74 164	89 794	-21,1	52 303	66 801	-27,7
Ingénieur 3	354	84,7	82 343	104 712	-27,2	44 398	83 701	-88,5
Professionnel sc. phys. 1	11	65,5	46 808	53 724	-14,8	37 348	39 879	-6,8
Professionnel sc. phys. 2	333	86,8	73 597	86 471	-17,5	52 314	56 084	-7,2 *
Professionnel sc. phys. 3	112	91,9	78 288	98 820	-26,2	60 516	71 437	-18,0
Avocat et notaire 1	28	75,7	56 561	52 418	7,3 *	44 160	39 013	11,7 *
Avocat et notaire 2	609	12,9	100 586	86 473	14,0	58 911	64 659	-9,8
Moyenne	...	62,3	72 875	78 518	-7,7	51 297	58 255	-13,6
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	6 945	71,8	46 458	50 086	-7,8	30 979	36 686	-18,4
Technicien en administration 3	244	81,7	51 009	62 585	-22,7	47 265	46 141	2,4 *
Technicien documentation 1-2	723	92,9	46 660	45 126	3,3 *	31 409	32 771	-4,3 *
Technicien laboratoire 1-2	1 860	59,5	52 516	55 131	-5,0 *	36 031	40 478	-12,3 *
Technicien en droit 1-2	406	98,8	45 603	66 762	-46,4	30 408	46 656	-53,4
Technicien en droit 3	13	100,0	51 009	78 499	-53,9	47 265	59 953	-26,8
Technicien génie 1-2	1 235	70,9	46 662	57 660	-23,6	33 342	44 099	-32,3
Technicien génie 3	232	88,6	51 050	76 695	-50,2	47 481	59 510	-25,3
Technicien informatique 1-2	2 472	77,8	49 018	54 656	-11,5	34 371	40 066	-16,6
Technicien informatique 3	656	95,3	53 111	70 894	-33,5	39 640	45 131	-13,9
Techn. hygiène du trav. 1-2	182	45,4	45 986	72 962	-58,7	33 604	60 650	-80,5
Moyenne	...	74,4	47 925	54 712	-14,2	33 283	40 114	-20,5
Employés de bureau								
Préposé photocopie 2	42	100,0	30 408	45 425	-49,4	28 253	25 995	8,0
Magasinier 1	182	57,8	30 189	30 766	-1,9 *	28 125	22 928	18,5
Magasinier 2	911	15,1	35 052	51 520	-47,0	30 543	38 329	-25,5
Personnel soutien adm. 1	3 701	67,5	33 638	33 311	1,0 *	29 423	25 025	14,9
Personnel soutien adm. 2	11 059	60,4	36 807	38 502	-4,6	31 470	28 618	9,1
Personnel soutien adm. 3	3 671	60,1	41 200	45 214	-9,7 *	35 375	32 910	7,0 *
Personnel secrétariat 1	1 524	82,8	35 169	40 363	-14,8 *	30 436	30 464	-0,1 *
Personnel secrétariat 2	6 058	82,8	38 625	48 042	-24,4	34 752	35 232	-1,4 *
Préposé aux renseign. 2	741	28,9	40 672	41 161	-1,2 *	32 161	30 380	5,5
Préposé aux renseign. 3	75	95,4	44 270	45 505	-2,8 *	35 266	36 904	-4,6
Téléphoniste-récept. 2	1 122	58,3	31 454	37 669	-19,8	29 148	28 237	3,1 *
Acheteur 2	57	39,4	40 946	52 654	-28,6	35 211	34 027	3,4 *
Moyenne	...	65,2	36 975	41 514	-12,3	32 180	30 569	5,0

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).

* 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				
55,7 *	28,5 *	91,2 *	83,4 *	Professionnel communic. 1
68,6 *	60,5 *	90,7 *	89,2 *	Professionnel communic. 2
80,7 *	52,7 *	95,4 *	85,8 *	Professionnel communic. 3
61,2	93,9	92,9	99,1	Professionnel gest. fin. 1
63,5	71,3	89,1	92,9	Professionnel gest. fin. 2
88,1 *	87,4 *	97,4 *	97,1 *	Professionnel gest. fin. 3
59,6 *	55,8 *	92,0 *	89,5 *	Analyste proc. adm./inform. 1
71,9 *	72,2 *	91,9 *	92,7 *	Analyste proc. adm./inform. 2
90,3 *	94,1 *	97,8 *	98,6 *	Analyste proc. adm./inform. 3
48,6	73,0	90,1	93,6	Ingénieur 1
75,7 *	65,3 *	92,8 *	91,1 *	Ingénieur 2
95,4 *	90,7 *	97,9 *	98,1 *	Ingénieur 3
42,2 *	6,7 *	88,3 *	75,9 *	Professionnel sc. phys. 1
81,0	46,3	94,5	83,4	Professionnel sc. phys. 2
85,4 *	73,9 *	96,7 *	93,5 *	Professionnel sc. phys. 3
63,8 *	106,6 *	92,1 *	101,7 *	Avocat et notaire 1
79,4 *	103,0 *	91,5	100,7	Avocat et notaire 2
75,0 *	74,6 *	92,8 *	93,3 *	Moyenne
Techniciens				
88,6	61,8	96,2	89,8	Technicien en administration 1-2
95,6	55,2	99,7	88,2	Technicien en administration 3
89,5	56,2	96,6	88,0	Technicien documentation 1-2
94,5 *	73,5 *	98,3 *	93,4 *	Technicien laboratoire 1-2
82,7 *	74,5 *	94,2 *	92,3 *	Technicien en droit 1-2
96,0	65,7	99,7	91,9	Technicien en droit 3
85,7	68,8	95,9 *	92,7 *	Technicien génie 1-2
92,3	109,2	99,5 *	102,1 *	Technicien génie 3
74,4 *	66,5 *	92,4 *	91,1 *	Technicien informatique 1-2
88,0 *	85,7 *	96,9 *	94,8 *	Technicien informatique 3
85,6 *	93,1 *	96,1 *	98,8 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
86,8	65,2	95,9	90,5	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	49,8	100,0	78,5	Préposé photocopie 2
94,9	40,3	99,6	84,8	Magasinier 1
93,3	47,3	99,1	86,5	Magasinier 2
95,2	69,2	99,4	92,3	Personnel soutien adm. 1
94,7	62,0	99,2	90,2	Personnel soutien adm. 2
86,2	42,8	98,0	84,4	Personnel soutien adm. 3
95,2	68,8	99,4	92,4	Personnel secrétariat 1
96,2 *	81,8 *	99,6 *	95,2 *	Personnel secrétariat 2
88,0	65,1	97,5	90,9	Préposé aux renseign. 2
99,6 *	97,8 *	99,9 *	99,6 *	Préposé aux renseign. 3
96,0	59,5	99,7	89,9	Téléphoniste-récept. 2
89,5	62,1	98,5	86,6	Acheteur 2
93,9	64,1	99,2	90,5	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	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	0,45	0,15	1,07	0,36	0,97	0,38	1,23	0,55	0,85	0,44	0,97	0,38
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	8,28	6,46	8,16	6,45	8,13	6,40	4,16	6,48	9,21	6,46	7,50
Assurance-vie	0,06	0,29	0,03	0,37	0,03	0,38	0,03	0,32	0,03	0,47	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,40	0,06	1,56	0,08	1,65	0,08	1,84	0,07	2,09	0,08	1,65
Assurance-soins dentaires	0,00	1,08	0,00	1,06	0,00	1,10	0,00	0,66	0,00	0,78	0,00	0,99
Assurance-soins optiques	0,00	0,11	0,00	0,12	0,00	0,13	0,00	0,09	0,00	0,17	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,36	0,57	3,17	0,88	3,80	0,92	4,34	1,11	2,92	1,41	3,40	0,93
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,82	0,08	0,85	0,14	1,03	0,19	0,86	0,10	0,89	0,12	0,92
Total partiel des assurances ¹	1,52	4,27	3,34	4,82	4,05	5,20	4,64 *	4,88 *	3,12	5,80	3,62	4,97
Compensation pour congés parentaux	0,32	0,42	0,38	0,26	0,23	0,29	0,04	0,09	0,00	0,08	0,23 *	0,25 *
Assurance parentale du Québec	0,55	0,50	0,63	0,61	0,63	0,63	0,63	0,63	0,63	0,61	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,08	2,81	4,32	3,89	4,47	4,34	4,44	4,31	4,53	3,73	4,26	4,00
Assurance-emploi	0,95	0,93	1,36	1,32	1,53 *	1,54 *	1,54	1,70	1,49	1,26	1,42 *	1,42 *
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	0,81 *	0,77 *	1,25 *	1,22 *	1,22 *	1,20 *	1,43	2,37	1,26	2,19	1,22	1,41
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,65	9,27	11,82	11,30	12,12	11,96	12,30	13,26	12,16 *	12,04 *	11,77 *	11,71 *
Total rémunération indirecte ¹	18,08	22,24	22,01	24,54	22,85	25,59	23,38	22,38	21,77	27,13	22,09	24,43
Total des avantages sociaux¹	18,53	22,39	23,08	24,90	23,81	25,96	24,61	22,93	22,62	27,57	23,06	24,81
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,32	8,51	7,50	8,32	7,48	8,64	7,11	8,73	8,08	8,43	7,43
Congés fériés et mobiles	4,93	4,81	4,95 *	4,87 *	4,91 *	4,90 *	5,00	4,47	4,95 *	5,06 *	4,94	4,82
Congés de maladie utilisés	3,40	1,85	2,41	1,65	2,34	1,89	1,94	1,09	2,55	1,71	2,43	1,68
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02
Congés sociaux	0,18	0,63	0,37	0,64	0,32	0,66	0,69	0,54	0,54	0,72	0,39	0,63
Total des heures chômées payées¹	16,82	14,63	16,26	14,68	15,89	14,95	16,28	13,23	16,78	15,60	16,21	14,57
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,35	37,02	39,34 *	39,58 *	39,70	40,91	40,89	36,16	39,40	43,17	39,27 *	39,38 *

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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 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	0,48	0,11	1,07	0,43	0,97	0,35	1,23	0,49	0,94	0,21	0,98	0,36
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	4,95	6,46 *	6,44 *	6,45	5,43	6,40	2,61	6,45 *	6,67 *	6,46	5,15
Assurance-vie	0,06	0,37	0,03	0,47	0,03	0,50	0,03	0,33	0,03	0,48	0,03	0,45
Assurance maladie	0,08	1,34	0,06	1,57	0,08	1,74	0,08	1,54	0,07	2,02	0,07	1,63
Assurance-soins dentaires	0,00	1,28	0,00	1,14	0,00	1,21	0,00	0,59	0,00	0,89	0,00	1,07
Assurance-soins optiques	0,00	0,13	0,00	0,15	0,00	0,19	0,00	0,08	0,00	0,20	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,39	0,77	3,17	1,06	3,80	1,28	4,34	1,06	3,07	1,51	3,43	1,14
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,54	0,08	0,64	0,14	0,80	0,19	0,78	0,12	0,72	0,12	0,72
Total partiel des assurances ¹	1,54	4,44	3,34	5,03	4,05	5,73	4,64 *	4,39 *	3,28	5,82	3,66	5,17
Compensation pour congés parentaux	0,33 *	0,28 *	0,38	0,14	0,23	0,14	0,04 *	0,05 *	0,00	0,06	0,23	0,13
Assurance parentale du Québec	0,55	0,50	0,63	0,61	0,63	0,63	0,63	0,63	0,63	0,60	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,08	2,85	4,32	3,91	4,48	4,29	4,44	4,28	4,53	3,59	4,27	3,99
Assurance-emploi	0,95 *	0,94 *	1,36 *	1,35 *	1,53 *	1,56 *	1,54	1,72	1,49	1,25	1,42	1,45
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	0,81 *	0,77 *	1,25 *	1,32 *	1,22 *	1,30 *	1,43	2,68	1,28	2,43	1,22	1,55
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,66	9,32	11,82	11,45	12,12 *	12,03 *	12,30	13,56	12,19 *	12,13 *	11,79 *	11,86 *
Total rémunération indirecte ¹	18,13 *	18,99 *	22,01	23,06	22,85 *	23,33 *	23,38	20,61	21,93	24,68	22,14 *	22,32 *
Total des avantages sociaux¹	18,60 *	19,09 *	23,08 *	23,49 *	23,81 *	23,67 *	24,61	21,10	22,87 *	24,89 *	23,12 *	22,68 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	6,92	8,51	7,14	8,32	6,98	8,64	6,88	8,69	7,93	8,43	7,04
Congés fériés et mobiles	4,93	4,60	4,95	4,53	4,91	4,49	5,00	4,23	4,95 *	4,99 *	4,94	4,49
Congés de maladie utilisés	3,36	1,05	2,41	1,02	2,34	1,03	1,94	0,82	2,30	0,83	2,40	0,98
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02	0,02	0,01	0,02	0,01 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,19	0,42	0,37	0,52	0,32	0,48	0,69	0,50	0,54 *	0,58 *	0,39	0,49
Total des heures chômées payées¹	16,78	13,01	16,26	13,23	15,89	12,99	16,28	12,45	16,49	14,34	16,19	13,02
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,39	32,10	39,34	36,72	39,71	36,67	40,89	33,54	39,36 *	39,23 *	39,31	35,69

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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	0,45	0,28	1,07	0,29	0,97	0,49	1,23	0,57	0,85 *	0,91 *	0,97	0,45
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	14,22	6,46	10,86	6,45	11,67	6,40	10,65	6,48	13,78	6,46	11,74
Assurance-vie	0,06	0,18	0,03	0,21	0,03	0,25	0,03	0,25	0,03	0,38	0,03	0,24
Assurance maladie	0,08	1,48	0,06	1,60	0,08	1,53	0,08	2,72	0,07	1,87	0,08	1,77
Assurance-soins dentaires	0,00	0,72	0,00	0,77	0,00	0,83	0,00	1,27	0,00	0,69	0,00	0,88
Assurance-soins optiques	0,00	0,07	0,00	0,07	0,00	0,06	0,00	0,15	0,00	0,12	0,00	0,08
Assurance-salaire	1,36	0,32	3,17	0,55	3,80	0,67	4,34	1,04	2,92	1,14	3,40	0,69
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,23	0,08	1,13	0,14	1,28	0,19	1,14	0,10	1,13	0,12	1,20
Total partiel des assurances ¹	1,52	4,01	3,34	4,33	4,05	4,64	4,64	6,57	3,12	5,34	3,62	4,87
Compensation pour congés parentaux	0,32	0,56	0,38	0,43	0,23	0,42	0,04	0,38	0,00	0,12	0,23	0,42
Assurance parentale du Québec	0,55	0,51	0,63	0,62	0,63	0,63	0,63 *	0,63 *	0,63	0,63	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,08	2,77	4,32	3,94	4,47	4,41	4,44 *	4,44 *	4,53	3,99	4,26	4,08
Assurance-emploi	0,95	0,91	1,36	1,29	1,53	1,51	1,54	1,55	1,49	1,29	1,42	1,38
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	0,81 *	0,81 *	1,25	1,06	1,22	1,12	1,43	1,11	1,26	1,88	1,22	1,10
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,65	9,26	11,82	11,17	12,12	11,93	12,30	11,99	12,16 *	12,04 *	11,77	11,44
Total rémunération indirecte ¹	18,08	28,05	22,01	26,79	22,85	28,65	23,38	29,58	21,77	31,29	22,09	28,46
Total des avantages sociaux¹	18,53	28,33	23,08	27,08	23,81	29,14	24,61	30,15	22,62	32,19	23,06	28,92
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	8,01	8,51	8,03	8,32 *	8,30 *	8,64	8,02	8,73	8,32	8,43	8,15
Congés fériés et mobiles	4,93	5,22	4,95	5,45	4,91	5,49	5,00	5,46	4,95 *	5,00 *	4,94	5,41
Congés de maladie utilisés	3,40	3,14	2,41	2,66	2,34	2,83	1,94	2,78	2,55	3,63	2,43	2,87
Congés parentaux	0,03	0,03	0,02	0,03	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,05	0,01	0,03
Congés sociaux	0,18	0,91	0,37	0,84	0,32	0,82	0,69	0,85	0,54	1,05	0,39	0,85
Total des heures chômées payées¹	16,82	17,30	16,26	17,00	15,89	17,46	16,28	17,14	16,78	18,05	16,21	17,31
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,35	45,64	39,34	44,09	39,70	46,60	40,89	47,30	39,40	50,24	39,27	46,23

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-4

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration municipale
 (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	0,49	2,74	1,05 *	0,98 *	0,97	1,44	1,14	1,39	0,83	1,56	0,95	1,49
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,59	13,73	6,46	11,22	6,45	12,08	6,40	9,28	6,49	12,72	6,46	11,73
Assurance-vie	0,06	0,47	0,03	0,45	0,03	0,40	0,03	0,42	0,03	0,42	0,03	0,42
Assurance maladie	0,08	1,62	0,06	1,71	0,08	1,44	0,08	5,12	0,07	2,77	0,08	2,09
Assurance-soins dentaires	0,00	0,75	0,00	0,48	0,00	0,40	0,00	1,86	0,00	0,68	0,00	0,67
Assurance-soins optiques	0,00	0,06	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,12	0,00	0,04	0,00	0,04
Assurance-salaire	1,39	0,94	3,18	1,39	3,81	1,30	4,28	1,85	2,88	1,69	3,37	1,37
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,00	0,08	1,19	0,14	1,37	0,18	0,74	0,10	1,36	0,11	1,20
Total partiel des assurances ¹	1,54	4,84	3,35	5,24	4,05	4,93	4,58	10,12	3,09	6,96	3,59	5,80
Compensation pour congés parentaux	0,33 *	0,33 *	0,37	0,15	0,23	0,17	0,02	0,05	0,00	0,03	0,24	0,16
Assurance parentale du Québec	0,55	0,51	0,63	0,62	0,63	0,63	0,63 *	0,63 *	0,63 *	0,63 *	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,05	2,83	4,34	3,91	4,47	4,42	4,43 *	4,45 *	4,52	4,16	4,26	4,09
Assurance-emploi	0,94	0,90	1,36	1,27	1,54	1,51	1,54	1,50	1,49	1,37	1,42	1,37
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	0,81	2,00	1,24	1,95	1,22	2,04	1,36	1,80	1,25	1,95	1,20	1,98
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,61	10,51	11,84	12,02	12,12	12,85	12,22	12,63	12,16	12,37	11,76	12,31
Total rémunération indirecte ¹	18,07	29,40	22,02	28,63	22,85	30,03	23,22	32,09	21,74	32,08	22,06	30,00
Total des avantages sociaux¹	18,56	32,14	23,07	29,62	23,82	31,47	24,36	33,47	22,57	33,63	23,00	31,48
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	9,05	8,51	8,74	8,32	9,14	8,63 *	8,43 *	8,74 *	8,64 *	8,42	8,91
Congés fériés et mobiles	4,93	6,69	4,95	6,16	4,91	6,03	4,97	5,83	4,95	5,36	4,93	6,08
Congés de maladie utilisés	3,35	1,88	2,43	2,22	2,34 *	2,34 *	1,85	2,23	2,64 *	3,14 *	2,43	2,28
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01	0,04	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,19	0,41	0,37	0,34	0,32	0,36	0,58	0,73	0,55	0,89	0,36	0,44
Total des heures chômées payées¹	16,77	18,05	16,28	17,48	15,89	17,88	16,05	17,25	16,89	18,05	16,16	17,73
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,33	50,19	39,35	47,10	39,71	49,35	40,41	50,73	39,46	51,68	39,17	49,21

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

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

Annexe B-5

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur « entreprises publiques » (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	0,45	0,20	1,07	0,48	0,98	0,29	1,22	0,56	0,91 *	1,07 *	0,97	0,41
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	16,09	6,46	9,63	6,45	14,71	6,40	11,06	6,46	14,20	6,46	13,03
Assurance-vie	0,06	0,31	0,03	0,33	0,03	0,38	0,03	0,42	0,03	0,41	0,03	0,37
Assurance maladie	0,08	0,99	0,06	1,31	0,08	1,28	0,08	1,73	0,07	1,35	0,07	1,33
Assurance-soins dentaires	0,00	0,31	0,00	0,49	0,00	0,54	0,00	0,69	0,00	0,53	0,00	0,53
Assurance-soins optiques	0,00	0,08	0,00	0,11	0,00	0,07	0,00	0,10	0,00	0,11	0,00	0,09
Assurance-salaire	1,36	0,62	3,17	0,91	3,81	0,85	4,31	1,11	3,03	0,81	3,40	0,88
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,64	0,08	0,87	0,14	1,11	0,19	0,93	0,11	0,82	0,12	0,95
Total partiel des assurances ¹	1,51	2,94	3,34	4,03	4,06	4,23	4,62	4,98	3,24	4,03	3,62	4,14
Compensation pour congés parentaux	0,32	0,27	0,38	0,31	0,23	0,37	0,04	0,21	0,00	0,07	0,23	0,30
Assurance parentale du Québec	0,55	0,50	0,63	0,61	0,63	0,63	0,63 *	0,63 *	0,63	0,63	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,07	2,70	4,32	3,91	4,48	4,32	4,44 *	4,42 *	4,53	3,76	4,25	4,01
Assurance-emploi	0,95	0,87	1,36	1,27	1,54	1,48	1,54	1,49	1,49	1,19	1,42	1,34
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	0,81	0,70	1,25 *	1,37 *	1,23 *	1,19 *	1,42 *	1,29 *	1,27	2,08	1,21 *	1,23 *
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,64	9,03	11,83	11,42	12,13	11,87	12,29	12,09	12,17	11,93	11,76	11,44
Total rémunération indirecte ¹	18,07	28,33	22,01	25,39	22,86	31,19	23,34	28,34	21,87	30,22	22,08	28,91
Total des avantages sociaux¹	18,52	28,53	23,08	25,88	23,85	31,48	24,56	28,90	22,77	31,29	23,05	29,32
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27 *	8,25 *	8,51	8,24	8,32 *	8,26 *	8,64	7,94	8,70 *	8,73 *	8,43	8,22
Congés fériés et mobiles	4,93 *	4,91 *	4,95	5,14	4,91	5,09	5,00 *	5,10 *	4,95 *	4,96 *	4,94	5,07
Congés de maladie utilisés	3,40	2,66	2,41	2,22	2,32	3,16	1,93	2,99	2,33	3,53	2,41	2,86
Congés parentaux	0,03	0,05	0,02	0,05	0,01	0,04	0,01	0,06	0,01	0,07	0,01	0,05
Congés sociaux	0,18	0,61	0,37	0,64	0,32	0,84	0,68	0,75	0,52	1,06	0,39	0,76
Total des heures chômées payées¹	16,82	16,48	16,26 *	16,28 *	15,88	17,39	16,25	16,85	16,50	18,34	16,18	16,96
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,34	45,01	39,34	42,16	39,72	48,87	40,82	45,74	39,28	49,64	39,24	46,28

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-6

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur universitaire
 (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	0,48	0,12	1,03	0,24	0,97	0,26	1,31	0,11	1,10	0,28	0,97	0,22
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,59	9,63	6,46	8,93	6,45	9,30	6,40	10,56	6,41	9,10	6,46	9,39
Assurance-vie	0,06	0,38	0,03	0,30	0,03	0,31	0,03	0,25	0,03	0,29	0,03	0,31
Assurance maladie	0,08	1,20	0,06	1,42	0,08	1,43	0,08	2,21	0,07	2,09	0,07	1,51
Assurance-soins dentaires	0,00	0,47	0,00	0,28	0,00	0,26	0,00	0,24	0,00	0,28	0,00	0,29
Assurance-soins optiques	0,00	0,04	0,00	0,08	0,00	0,07	0,00	0,69	0,00	0,92	0,00	0,17
Assurance-salaire	1,39	0,78	3,15	0,64	3,81	0,71	4,53	0,46	3,36	0,43	3,39	0,66
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,70	0,08	0,55	0,14	0,61	0,21	0,70	0,14	0,65	0,11	0,62
Total partiel des assurances ¹	1,54	3,56	3,32 *	3,27 *	4,06	3,39	4,86 *	4,55 *	3,59 *	4,67 *	3,62 *	3,56 *
Compensation pour congés parentaux	0,33	0,12	0,38	0,18	0,23	0,27	0,04	0,25	0,00	0,12	0,25	0,22
Assurance parentale du Québec	0,55	0,54	0,63 *	0,63 *	0,63 *	0,63 *	0,63 *	0,63 *	0,63 *	0,63 *	0,62	0,62
Régime de rentes du Québec	3,07	2,99	4,32	4,22	4,47	4,46	4,43	4,45	4,53	4,47	4,25	4,21
Assurance-emploi	0,95 *	0,93 *	1,35	1,31	1,53	1,50	1,54	1,57	1,49	1,46	1,41	1,38
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	0,81	0,50	1,23	0,54	1,22	0,58	1,49	0,65	1,35	0,56	1,21	0,57
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,64	9,23	11,80	10,96	12,12	11,43	12,34	11,56	12,25	11,38	11,74	11,04
Total rémunération indirecte ¹	18,11	22,54	21,96	23,34	22,86	24,39	23,64	26,92	22,24	25,27	22,08	24,21
Total des avantages sociaux¹	18,60	22,67	22,99 *	23,58 *	23,83	24,65	24,95	27,04	23,35 *	25,55 *	23,04	24,43
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	8,79	8,52 *	8,66 *	8,32	8,92	8,65	8,35	8,63	8,13	8,41	8,74
Congés fériés et mobiles	4,93	5,92	4,94	5,84	4,91	5,92	5,02	5,89	4,97	5,79	4,94	5,89
Congés de maladie utilisés	3,35	1,57	2,45	1,53	2,33	1,52	1,99	1,25	1,91	1,34	2,44	1,49
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02	0,03	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02
Congés sociaux	0,19	0,42	0,36	0,80	0,32	0,69	0,78	0,59	0,57	0,74	0,37	0,67
Total des heures chômées payées¹	16,77 *	16,71 *	16,30	16,86	15,88	17,07	16,46 *	16,09 *	16,09 *	16,01 *	16,18	16,82
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,37	39,38	39,28	40,44	39,71	41,73	41,40	43,13	39,43 *	41,56 *	39,22	41,25

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-7

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration fédérale¹
 (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	0,45	0,00	1,07	0,00	0,98	0,00	1,22	0,00	0,95	0,00	0,96	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	12,75	6,47	11,04	6,44	10,07	6,40	10,03	6,47	10,52	6,46	10,65
Assurance-vie	0,06	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,04	0,00
Assurance maladie	0,08	1,73	0,06	1,73	0,08	1,73	0,08	1,73	0,07	1,73	0,08	1,73
Assurance-soins dentaires	0,00	1,00	0,00	1,40	0,00	1,75	0,00	1,95	0,00	1,56	0,00	1,61
Assurance-soins optiques	0,00	0,08	0,00	0,08	0,00	0,08	0,00	0,08	0,00	0,08	0,00	0,08
Assurance-salaire	1,36	0,00	3,18	0,00	3,79	0,00	4,33	0,00	3,04	0,00	3,39	0,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,64	0,07	1,64	0,14	1,64	0,19	1,64	0,12	1,64	0,12	1,64
Total partiel des assurances ²	1,52	4,46	3,35	4,86	4,04	5,21	4,63	5,41	3,25	5,02	3,62	5,07
Compensation pour congés parentaux	0,32	0,84	0,45	0,84	0,24	0,83	0,04	0,85	0,00	0,83	0,24	0,83
Assurance parentale du Québec	0,55	0,51	0,63	0,62	0,63	0,63	0,63	0,63	0,63	0,63	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,08	2,77	4,35	3,89	4,48	4,49	4,44	4,47	4,53	4,22	4,24	4,11
Assurance-emploi	0,95	0,93	1,36	1,31	1,54	1,59	1,54	1,64	1,48	1,45	1,42	1,44
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	0,81	0,72	1,26	0,72	1,22	0,72	1,42	0,72	1,31	0,72	1,21	0,72
Total partiel des régimes étatiques ²	9,65	9,20	11,87	10,80	12,12	11,69	12,28	11,73	12,21	11,28	11,75	11,15
Total rémunération indirecte ²	18,08	27,25	22,13	27,54	22,84	27,79	23,36	28,01	21,93	27,65	22,07	27,70
Total des avantages sociaux²	18,53	27,25	23,20	27,54	23,83	27,79	24,57	28,01	22,89	27,65	23,04	27,70
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,48	8,55	7,71	8,32	7,77	8,64	7,72	8,72	7,79	8,43	7,71
Congés fériés et mobiles	4,93	4,98	4,95	4,98	4,91	4,98	5,00	4,98	4,97	4,98	4,94	4,98
Congés de maladie utilisés	3,40	3,83	2,49	3,83	2,27	3,83	1,92	3,83	2,49	3,83	2,42	3,83
Congés parentaux	0,03	0,01	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Congés sociaux	0,18	1,25	0,39	1,25	0,31	1,25	0,67	1,25	0,61	1,25	0,39	1,25
Total des heures chômées payées²	16,82	17,56	16,40	17,79	15,83	17,85	16,24	17,80	16,80	17,87	16,20	17,79
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées²	35,35	44,81	39,60	45,33	39,66	45,65	40,82	45,81	39,68	45,52	39,23	45,49

1. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.

2. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

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	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	0,45	0,33	1,07	0,53	0,97	0,62	1,23	0,61	0,85	0,48	0,97	0,56
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	14,18	6,46	10,82	6,45	10,76	6,40	5,19	6,48	9,55	6,46	10,14
Assurance-vie	0,06	0,17	0,03	0,38	0,03	0,38	0,03	0,35	0,03	0,49	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,63	0,06	1,58	0,08	1,63	0,08	2,15	0,07	2,11	0,08	1,74
Assurance-soins dentaires	0,00	0,76	0,00	1,02	0,00	0,86	0,00	0,70	0,00	0,79	0,00	0,85
Assurance-soins optiques	0,00	0,08	0,00	0,10	0,00	0,10	0,00	0,11	0,00	0,17	0,00	0,10
Assurance-salaire	1,36	0,32	3,17	0,85	3,80	0,91	4,34	1,35	2,92	1,46	3,40	0,93
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	1,30	0,08	1,08	0,14	1,24	0,19	1,05	0,10	0,91	0,12	1,16
Total partiel des assurances ¹	1,52	4,26	3,34	5,02	4,05	5,12	4,64	5,71	3,12	5,94	3,62	5,14
Compensation pour congés parentaux	0,32	0,62	0,38	0,34	0,23	0,36	0,04	0,11	0,00	0,07	0,23	0,33
Assurance parentale du Québec	0,55	0,51	0,63	0,62	0,63	0,63	0,63 *	0,63 *	0,63	0,61	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,08	2,77	4,32	3,90	4,47	4,38	4,44	4,35	4,53	3,68	4,26	4,02
Assurance-emploi	0,95	0,91	1,36	1,30	1,53 *	1,51 *	1,54	1,65	1,49	1,24	1,42	1,40
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	0,81 *	0,80 *	1,25	1,10	1,22 *	1,20 *	1,43	2,40	1,26	2,18	1,22	1,40
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,65	9,25	11,82	11,18	12,12	11,98	12,30	13,28	12,16 *	11,97 *	11,77	11,69
Total rémunération indirecte ¹	18,08	28,30	22,01	27,36	22,85	28,21	23,38 *	24,29 *	21,77	27,54	22,09	27,29
Total des avantages sociaux¹	18,53	28,63	23,08	27,89	23,81	28,84	24,61 *	24,91 *	22,62	28,01	23,06	27,84
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,92	8,51	8,34	8,32 *	8,36 *	8,64	7,81	8,73	8,25	8,43	8,19
Congés fériés et mobiles	4,93	5,23	4,95	5,12	4,91	5,35	5,00	4,75	4,95 *	5,12 *	4,94	5,16
Congés de maladie utilisés	3,40	3,08	2,41	2,08	2,34 *	2,43 *	1,94	1,27	2,55	1,80	2,43	2,19
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02
Congés sociaux	0,18	0,97	0,37	0,75	0,32	0,77	0,69 *	0,64 *	0,54	0,74	0,39	0,76
Total des heures chômées payées¹	16,82	17,22	16,26 *	16,31 *	15,89	16,93	16,28	14,50	16,78	15,94	16,21 *	16,33 *
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,35	45,86	39,34	44,20	39,70	45,77	40,89	39,41	39,40	43,96	39,27	44,18

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	0,46	0,14	1,05	0,13	0,97	0,17	1,23	0,31	0,94	0,25	0,97	0,19
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	5,16	6,46	5,09	6,45	4,62	6,40	1,61	6,45	4,24	6,46	4,23
Assurance-vie	0,06	0,37	0,03	0,36	0,03	0,41	0,03	0,27	0,03	0,34	0,03	0,36
Assurance maladie	0,08	1,28	0,06	1,62	0,08	1,64	0,08	1,07	0,07	1,64	0,08	1,48
Assurance-soins dentaires	0,00	1,17	0,00	1,12	0,00	1,25	0,00	0,56	0,00	0,72	0,00	1,06
Assurance-soins optiques	0,00	0,12	0,00	0,13	0,00	0,17	0,00	0,05	0,00	0,17	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,37	0,72	3,18	0,95	3,80	1,15	4,34	0,39	3,07	1,06	3,42	0,91
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,51	0,08	0,55	0,14	0,73	0,19	0,47	0,12	0,74	0,12	0,62
Total partiel des assurances	1,53	4,18	3,35	4,74	4,05	5,34	4,64	2,81	3,28	4,67	3,64	4,56
Compensation pour congés parentaux	0,32 *	0,27 *	0,37	0,19	0,23	0,14	0,04 *	0,03 *	0,00 *	0,16 *	0,23	0,15
Assurance parentale du Québec	0,55	0,50	0,63	0,61	0,63	0,63	0,63 *	0,63 *	0,63	0,62	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,08	2,84	4,34	3,90	4,48	4,32	4,44	4,21	4,53	4,17	4,27	4,01
Assurance-emploi	0,95 *	0,95 *	1,36 *	1,35 *	1,53	1,57	1,54	1,82	1,49 *	1,47 *	1,42	1,48
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	0,81 *	0,76 *	1,24 *	1,42 *	1,22 *	1,26 *	1,43	2,36	1,28	2,24	1,22	1,48
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,66	9,32	11,83	11,53	12,12 *	12,04 *	12,30	13,28	12,19	12,76	11,78 *	11,84 *
Total rémunération indirecte ¹	18,10 *	18,93 *	22,02 *	21,55 *	22,85	22,13	23,38	17,74	21,93 *	21,82 *	22,11	20,78
Total des avantages sociaux¹	18,56 *	19,08 *	23,07	21,68	23,81	22,30	24,61	18,05	22,87 *	22,07 *	23,08	20,97
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	7,14	8,51	6,76	8,32	6,50	8,64	5,31	8,69	6,71	8,43	6,43
Congés fériés et mobiles	4,93	4,65	4,95	4,63	4,91	4,39	5,00	3,81	4,95	4,44	4,94	4,37
Congés de maladie utilisés	3,39	1,15	2,43	1,14	2,34	1,02	1,94	0,68	2,30	0,75	2,42	0,99
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02
Congés sociaux	0,18	0,42	0,37	0,53	0,32	0,46	0,69	0,34	0,54	0,42	0,39	0,45
Total des heures chômées payées¹	16,81	13,39	16,28	13,08	15,89	12,39	16,28	10,16	16,49	12,35	16,20	12,26
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,37	32,47	39,35	34,76	39,71	34,69	40,89	28,21	39,36	34,42	39,28	33,23

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-10

Importance des avantages sociaux et des heures chômées payées, méthode des débours, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé syndiqué
 (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	0,44 *	0,63 *	1,10 *	1,05 *	0,97 *	1,11 *	1,23	0,56	0,94	0,23	0,99 *	0,90 *
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	9,57	6,46	10,02	6,45 *	7,59 *	6,40	3,15	6,45 *	7,21 *	6,46 *	7,52 *
Assurance-vie	0,06	0,37	0,03	0,60	0,03	0,90	0,03	0,37	0,03	0,51	0,03	0,65
Assurance maladie	0,08	2,32	0,06	1,68	0,08	1,96	0,08	1,84	0,07	2,03	0,07	1,92
Assurance-soins dentaires	0,00	0,83	0,00	1,24	0,00	0,88	0,00	0,61	0,00	0,90	0,00	0,91
Assurance-soins optiques	0,00	0,17	0,00	0,21	0,00	0,22	0,00	0,10	0,00	0,21	0,00	0,19
Assurance-salaire	1,37 *	1,49 *	3,18	1,22	3,80	1,73	4,34	1,40	3,07	1,60	3,45	1,52
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,90	0,08	0,72	0,14	1,06	0,19	1,01	0,12	0,72	0,12	0,94
Total partiel des assurances ¹	1,52	6,09	3,35	5,68	4,05	6,74	4,64	5,32	3,28	5,96	3,68	6,12
Compensation pour congés parentaux	0,33 *	0,29 *	0,39	0,12	0,23	0,14	0,04 *	0,06 *	0,00	0,04	0,23	0,13
Assurance parentale du Québec	0,55	0,51	0,63	0,62	0,63	0,63	0,63 *	0,63 *	0,63	0,59	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,08	2,80	4,32	4,01	4,48	4,26	4,44	4,32	4,53	3,52	4,28	4,01
Assurance-emploi	0,95 *	0,92 *	1,35 *	1,37 *	1,53 *	1,53 *	1,54	1,67	1,49	1,22	1,43 *	1,43 *
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	0,81	0,63	1,27 *	1,15 *	1,22 *	1,39 *	1,43	2,89	1,28	2,47	1,23	1,58
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,65	9,13	11,83	11,41	12,12 *	12,06 *	12,30	13,76	12,19 *	12,05 *	11,81 *	11,90 *
Total rémunération indirecte ¹	18,10	25,07	22,02	27,22	22,85	26,53	23,38	22,29	21,93	25,27	22,18	25,68
Total des avantages sociaux¹	18,55	25,71	23,13	28,27	23,81	27,64	24,61	22,85	22,87	25,50	23,17	26,57
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27 *	8,07 *	8,49 *	8,70 *	8,32 *	8,57 *	8,64	7,69	8,69	8,22	8,43 *	8,36 *
Congés fériés et mobiles	4,93	5,36	4,95	4,61	4,91 *	4,89 *	5,00	4,46	4,95 *	5,08 *	4,94 *	4,81 *
Congés de maladie utilisés	3,40	0,75	2,36	0,78	2,34	1,16	1,94	0,88	2,30	0,87	2,39	0,96
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02	0,01	0,01	0,01	0,01 *	0,01 *	0,01	0,02	0,01 *	0,01 *
Congés sociaux	0,18	0,67	0,38 *	0,47 *	0,32	0,52	0,69 *	0,60 *	0,54 *	0,60 *	0,40	0,54
Total des heures chômées payées¹	16,81	14,87	16,21	14,57	15,89 *	15,15 *	16,28	13,65	16,49	14,78	16,17	14,69
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,36	40,57	39,33	42,84	39,71	42,79	40,89	36,50	39,36 *	40,28 *	39,34	41,26

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

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

Annexe B-11

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

Avantages sociaux et heures chômées payées	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. 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	0,48	0,08	1,05	0,12	0,97	0,16	1,23	0,30	0,94	0,24	0,97	0,17
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	6,60	4,80	6,46	4,76	6,45	4,53	6,40	1,48	6,45	4,15	6,46	4,04
Assurance-vie	0,06	0,37	0,03	0,36	0,03	0,41	0,03	0,27	0,03	0,34	0,03	0,37
Assurance maladie	0,08	1,29	0,06	1,62	0,08	1,66	0,08	1,08	0,07	1,65	0,08	1,50
Assurance-soins dentaires	0,00	1,30	0,00	1,18	0,00	1,28	0,00	0,56	0,00	0,73	0,00	1,10
Assurance-soins optiques	0,00	0,13	0,00	0,14	0,00	0,17	0,00	0,05	0,00	0,17	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,39	0,74	3,18	1,03	3,80	1,15	4,34	0,39	3,07	1,06	3,43	0,93
Assurance-invalidité de longue durée	0,01	0,52	0,08	0,54	0,14	0,73	0,19	0,47	0,12	0,73	0,12	0,62
Total partiel des assurances ¹	1,54	4,37	3,35	4,88	4,05	5,41	4,64	2,82	3,28	4,68	3,66	4,65
Compensation pour congés parentaux	0,33 *	0,27 *	0,37	0,19	0,23	0,13	0,04 *	0,03 *	0,00 *	0,16 *	0,23	0,14
Assurance parentale du Québec	0,55	0,50	0,63	0,60	0,63	0,63	0,63 *	0,63 *	0,63	0,62	0,62	0,61
Régime de rentes du Québec	3,08	2,85	4,34	3,91	4,48	4,31	4,44	4,21	4,53	4,16	4,27	4,02
Assurance-emploi	0,95 *	0,94 *	1,36 *	1,36 *	1,53	1,58	1,54	1,83	1,49 *	1,47 *	1,42	1,49
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	0,81 *	0,78 *	1,24 *	1,42 *	1,22 *	1,27 *	1,43	2,40	1,28	2,27	1,22	1,50
Total partiel des régimes étatiques ¹	9,66	9,34	11,83 *	11,55 *	12,12 *	12,05 *	12,30	13,32	12,19	12,78	11,80 *	11,88 *
Total rémunération indirecte ¹	18,13 *	18,77 *	22,02 *	21,37 *	22,85 *	22,12 *	23,38	17,65	21,93 *	21,77 *	22,14	20,71
Total des avantages sociaux¹	18,60 *	18,85 *	23,07	21,49	23,81	22,28	24,61	17,95	22,87 *	22,01 *	23,12	20,88
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,27	6,88	8,51	6,54	8,32	6,42	8,64	5,25	8,69	6,65	8,43	6,30
Congés fériés et mobiles	4,93	4,57	4,95	4,54	4,91	4,36	5,00	3,78	4,95	4,41	4,94	4,32
Congés de maladie utilisés	3,36	1,07	2,43	1,09	2,34	0,97	1,94	0,65	2,30	0,70	2,41	0,94
Congés parentaux	0,03	0,02	0,02 *	0,02 *	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,03	0,01	0,02
Congés sociaux	0,19	0,41	0,37	0,54	0,32	0,46	0,69	0,34	0,54	0,43	0,39	0,45
Total des heures chômées payées¹	16,78	12,94	16,28	12,72	15,89	12,23	16,28	10,03	16,49	12,22	16,19	12,02
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées¹	35,39	31,80	39,35	34,22	39,71	34,50	40,89	27,98	39,36	34,23	39,31	32,90

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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 2009

[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	54	42 333	47 868	-13,1	235	93	42 569	47 961	-12,7	9 133	12 605
Professionnel communic. 2	685	63 331	64 712	-2,2 *	390	212	63 721	64 924	-1,9 *	11 986	16 156
Professionnel communic. 3	89	74 395	85 640	-15,1	82	86	74 477	85 726	-15,1	12 718	24 452
Professionnel gest. fin. 1	93	41 805	46 648	-11,6	125	18	41 929	46 666	-11,3	8 770	9 667
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	64 633	-7,3	575	139	60 821	64 774	-6,5	11 763	14 434
Professionnel gest. fin. 3	189	73 491	85 563	-16,4	81	77	73 572	85 640	-16,4	12 491	21 301
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	52 665	-20,8	140	29	43 746	52 694	-20,5	9 050	13 213
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	68 537	-6,2	324	147	64 878	68 684	-5,9	11 841	14 086
Analyste proc. adm./inform. 3	986	75 708	87 271	-15,3	83	46	75 792	87 316	-15,2	12 761	17 539
Ingénieur 1	54	42 100	57 540	-36,7	46	79	42 146	57 619	-36,7	8 571	15 150
Ingénieur 2	405	68 855	81 186	-17,9	86	86	68 941	81 272	-17,9	11 960	19 863
Ingénieur 3	354	80 609	103 033	-27,8	89	20	80 698	103 054	-27,7	13 206	25 265
Professionnel sc. phys. 1	11	41 337	48 827	-18,1	206	9	41 543	48 837	-17,6	8 694	10 857
Professionnel sc. phys. 2	333	69 547	69 531	0,0 *	829	19	70 376	69 550	1,2 *	12 769	16 683
Professionnel sc. phys. 3	112	75 692	90 001	-18,9	83	0	75 775	90 001	-18,8	12 783	21 008
Avocat et notaire 1	28	52 068	61 299	-17,7	57	231	52 125	61 530	-18,0	10 151	16 302
Avocat et notaire 2	609	92 008	101 415	-10,2	362	101	92 370	101 516	-9,9	14 954	18 194
Moyenne	...	67 763	74 455	-9,9	297	104	68 061	74 560	-9,5	12 149	16 498
Techniciens											
Pilote d'aéronefs-avion 2	3	63 026	100 343	-59,2	44	11	63 070	100 354	-59,1	12 318	18 354
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	46 724	-4,5	461	165	45 153	46 889	-3,8	9 993	11 728
Technicien en administration 3	244	50 842	56 421	-11,0	36	203	50 878	56 623	-11,3	10 605	12 005
Technicien documentation 1-2	723	45 064	45 331	-0,6 *	350	237	45 414	45 568	-0,3 *	9 850	12 249
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	52 298	-1,3 *	1 011	414	52 618	52 712	-0,2 *	11 411	13 077
Technicien laboratoire 3	431	54 736	54 221	0,9 *	1 069	234	55 804	54 455	2,4 *	11 830	12 613
Technicien en droit 1-2	406	42 980	59 429	-38,3	30	68	43 010	59 497	-38,3	9 268	11 721
Technicien en droit 3	13	50 860	72 137	-41,8	36	0	50 896	72 137	-41,7	10 610	16 934
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	59 191	-32,2	313	181	45 076	59 371	-31,7	9 666	15 530
Technicien génie 3	232	50 777	74 312	-46,4	36	15	50 812	74 327	-46,3	10 494	16 695
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	49 940	-10,3	298	90	45 573	50 029	-9,8	9 736	11 006
Technicien informatique 3	656	51 490	66 267	-28,7	529	24	52 019	66 291	-27,4	10 732	13 475
Technicien en loisir 1-2	451	44 958	41 040	8,7	647	245	45 605	41 285	9,5	10 066	9 751
Techn. hygiène du trav. 1-2	182	44 200	52 964	-19,8 *	915	121	45 115	53 085	-17,7 *	10 192	16 740
Moyenne	...	46 215	50 647	-9,6	501	178	46 717	50 826	-8,8	10 165	12 387

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									
51 701	60 567	-17,1	1 520,5	1 608,0	-5,8	34,00	37,67	-10,8	Professionnel communic. 1
75 707	81 080	-7,1	1 525,9	1 606,2	-5,3	49,61	50,48	-1,7 *	Professionnel communic. 2
87 195	110 177	-26,4	1 510,3	1 613,9	-6,9	57,73	68,27	-18,2	Professionnel communic. 3
50 700	56 333	-11,1	1 514,1	1 685,9	-11,3	33,48	33,41	0,2 *	Professionnel gest. fin. 1
72 584	79 207	-9,1	1 530,0	1 693,5	-10,7	47,44	46,77	1,4 *	Professionnel gest. fin. 2
86 063	106 941	-24,3	1 510,3	1 638,0	-8,5	56,99	65,29	-14,6	Professionnel gest. fin. 3
52 796	65 907	-24,8	1 515,8	1 650,9	-8,9	34,83	39,92	-14,6	Analyste proc. adm./inform. 1
76 719	82 770	-7,9	1 521,1	1 646,9	-8,3	50,44	50,26	0,4 *	Analyste proc. adm./inform. 2
88 553	104 855	-18,4	1 510,3	1 638,1	-8,5	58,63	64,01	-9,2	Analyste proc. adm./inform. 3
50 717	72 769	-43,5	1 510,3	1 765,2	-16,9	33,58	41,22	-22,8	Ingénieur 1
80 901	101 134	-25,0	1 511,4	1 710,6	-13,2	53,53	59,12	-10,4	Ingénieur 2
93 904	128 318	-36,6	1 510,3	1 682,8	-11,4	62,18	76,25	-22,6	Ingénieur 3
50 238	59 693	-18,8	1 518,4	1 753,7	-15,5	33,09	34,04	-2,9 *	Professionnel sc. phys. 1
83 144	86 233	-3,7 *	1 531,7	1 682,7	-9,9	54,28	51,25	5,6 *	Professionnel sc. phys. 2
88 557	111 009	-25,4	1 510,3	1 663,9	-10,2	58,64	66,72	-13,8	Professionnel sc. phys. 3
62 276	77 832	-25,0	1 510,3	1 617,5	-7,1	41,24	48,12	-16,7	Avocat et notaire 1
107 324	119 711	-11,5	1 516,6	1 603,7	-5,7	70,77	74,65	-5,5	Avocat et notaire 2
80 209	91 058	-13,5	1 519,0	1 648,1	-8,5	52,82	55,31	-4,7	Moyenne
Techniciens									
75 389	118 708	-57,5	1 497,7	1 825,7	-21,9	50,34	65,02	-29,2	Pilote d'aéronefs-avion 2
55 146	58 617	-6,3	1 524,9	1 638,3	-7,4	36,16	35,78	1,1 *	Technicien en administration 1-2
61 483	68 628	-11,6	1 497,7	1 647,2	-10,0	41,05	41,66	-1,5 *	Technicien en administration 3
55 264	57 817	-4,6	1 548,6	1 528,1	1,3 *	35,69	37,84	-6,0	Technicien documentation 1-2
64 029	65 788	-2,7 *	1 539,7	1 762,9	-14,5	41,59	37,32	10,3	Technicien laboratoire 1-2
67 634	67 068	0,8 *	1 539,8	1 590,1	-3,3 *	43,93	42,18	4,0 *	Technicien laboratoire 3
52 278	71 218	-36,2	1 497,7	1 594,0	-6,4	34,91	44,68	-28,0	Technicien en droit 1-2
61 506	89 071	-44,8	1 497,7	1 703,5	-13,7	41,07	52,29	-27,3	Technicien en droit 3
54 742	74 901	-36,8	1 544,8	1 691,0	-9,5	35,44	44,30	-25,0	Technicien génie 1-2
61 306	91 022	-48,5	1 497,7	1 667,8	-11,4	40,93	54,58	-33,3	Technicien génie 3
55 309	61 035	-10,4	1 527,4	1 664,5	-9,0	36,21	36,67	-1,3 *	Technicien informatique 1-2
62 750	79 765	-27,1	1 545,6	1 744,1	-12,8	40,60	45,73	-12,6	Technicien informatique 3
55 672	51 036	8,3	1 552,0	1 572,0	-1,3	35,87	32,46	9,5	Technicien en loisir 1-2
55 307	69 825	-26,3 *	1 542,6	1 703,8	-10,5	35,85	40,98	-14,3 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
56 881	63 212	-11,1	1 530,8	1 657,4	-8,3	37,16	38,10	-2,6 *	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 2009

[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.	Marché	Écarts	Adm.	Marché	Adm.	Marché	Écarts	Adm.	Marché
		québ.	québ.		québ.	québ.	québ.	québ.		québ.	
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	42	30 408	36 158	-18,9	24	37	30 432	36 195	-18,9	6 730	8 537
Magasinier 1	251	31 712	38 725	-22,1	294	398	32 006	39 123	-22,2	7 234	9 118
Magasinier 2	911	34 750	46 048	-32,5	407	201	35 157	46 250	-31,6	8 021	13 016
Magasinier 3	40	41 263	47 238	-14,5	247	121	41 511	47 359	-14,1	8 968	10 462
Op. duplicateur 1-2	116	33 848	44 299	-30,9	276	184	34 125	44 482	-30,4	7 704	11 137
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	33 037	0,9 *	506	165	33 847	33 202	1,9 *	7 978	8 288
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	38 636	-5,8	410	117	36 936	38 753	-4,9	8 420	10 200
Personnel soutien adm. 3	3 671	40 394	46 352	-14,7	471	63	40 864	46 415	-13,6	9 184	12 435
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	39 011	-11,6	211	300	35 154	39 312	-11,8	7 880	10 963
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	44 006	-14,4	141	176	38 616	44 182	-14,4	8 433	10 562
Préposé aux renseign. 3	75	44 232	46 352	-4,8 *	35	26	44 268	46 379	-4,8 *	9 314	9 776
Préposé télécomm. 1-2	4	30 189	42 166	-39,7	24	287	30 213	42 453	-40,5	6 698	11 699
Préposé télécomm. 3	175	39 198	54 387	-38,8	31	1 438	39 229	55 825	-42,3	8 402	15 097
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	33 944	-8,2	488	173	31 850	34 117	-7,1	7 597	7 459
Acheteur 2	57	40 345	46 604	-15,5	266	256	40 611	46 860	-15,4	8 898	11 423
Moyenne	...	36 652	39 953	-9,0	349	150	37 002	40 103	-8,4	8 361	10 241
Employés de service											
Préposé buanderie 2	696	32 982	30 873	6,4 *	488	369	33 470	31 242	6,7 *	7 932	6 782
Concierge	2 175	35 990	38 547	-7,1 *	223	244	36 213	38 792	-7,1 *	7 857	9 503
Cuisinier 1	19	38 134	31 436	17,6	236	108	38 370	31 544	17,8	8 267	6 864
Cuisinier 2	927	39 894	34 619	13,2	550	147	40 444	34 766	14,0	9 185	7 386
Cuisinier 3	20	41 491	45 286	-9,1 *	200	373	41 691	45 659	-9,5 *	8 767	9 627
Gardien 2	409	32 694	29 013	11,3	402	190	33 096	29 203	11,8	7 677	4 890
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	42 834	-31,2	241	125	32 878	42 959	-30,7	7 312	10 182
Préposé cuisine/café. 2	2 476	33 792	22 315	34,0	493	50	34 285	22 366	34,8	8 080	4 323
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	32 521	-1,9 *	472	95	32 379	32 616	-0,7 *	7 713	7 628
Ouvrier entret. Maint. 2	381	36 026	36 726	-1,9 *	533	211	36 559	36 937	-1,0 *	8 502	10 227
Préposé entretien léger 2	2 008	32 695	33 830	-3,5 *	481	377	33 176	34 207	-3,1 *	7 869	7 144
Moyenne	...	34 044	33 146	2,6 *	418	186	34 461	33 332	3,3 *	7 948	7 530

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 bureau									
37 163	44 732	-20,4	1 511,0	1 706,9	-13,0	24,60	26,21	-6,5	Préposé photocopie 2
39 239	48 241	-22,9	1 567,8	1 766,8	-12,7	25,03	27,30	-9,1 *	Magasinier 1
43 178	59 266	-37,3	1 544,8	1 739,7	-12,6	27,95	34,07	-21,9	Magasinier 2
50 478	57 821	-14,5	1 557,3	1 748,4	-12,3	32,41	33,07	-2,0 *	Magasinier 3
41 829	55 620	-33,0	1 553,7	1 587,5	-2,2 *	26,92	35,04	-30,1	Op. duplicateur 1-2
41 825	41 490	0,8 *	1 539,6	1 624,7	-5,5	27,17	25,54	6,0	Personnel soutien adm. 1
45 357	48 953	-7,9	1 535,2	1 634,0	-6,4	29,54	29,96	-1,4 *	Personnel soutien adm. 2
50 049	58 849	-17,6	1 540,4	1 614,6	-4,8	32,49	36,45	-12,2	Personnel soutien adm. 3
43 034	50 275	-16,8	1 552,1	1 536,4	1,0 *	27,73	32,72	-18,0	Personnel secrétariat 1
47 049	54 745	-16,4	1 533,7	1 611,8	-5,1	30,68	33,97	-10,7	Personnel secrétariat 2
53 582	56 155	-4,8 *	1 511,0	1 709,7	-13,2	35,46	32,85	7,4	Préposé aux renseign. 3
36 911	54 153	-46,7	1 511,0	1 647,5	-9,0	24,43	32,87	-34,6	Préposé télécomm. 1-2
47 632	70 922	-48,9	1 720,6	1 534,9	10,8	27,68	46,21	-66,9	Préposé télécomm. 3
39 447	41 577	-5,4 *	1 536,6	1 694,8	-10,3	25,67	24,53	4,4 *	Téléphoniste-récept. 2
49 509	58 283	-17,7	1 556,5	1 695,7	-8,9	31,81	34,37	-8,1	Acheteur 2
45 363	50 345	-11,0	1 537,9	1 630,1	-6,0	29,50	30,92	-4,8	Moyenne
Employés de service									
41 402	38 025	8,2 *	1 682,5	1 797,9	-6,9	24,61	21,15	14,1 *	Préposé buanderie 2
44 070	48 295	-9,6 *	1 721,7	1 844,2	-7,1	25,60	26,19	-2,3 *	Concierge
46 638	38 408	17,6	1 721,7	1 822,2	-5,8	27,09	21,08	22,2	Cuisinier 1
49 628	42 152	15,1	1 681,1	1 819,4	-8,2	29,52	23,17	21,5	Cuisinier 2
50 458	55 286	-9,6 *	1 698,3	1 788,1	-5,3	29,71	30,92	-4,1 *	Cuisinier 3
40 773	34 093	16,4	1 687,5	1 729,0	-2,5	24,16	19,72	18,4	Gardien 2
40 190	53 141	-32,2	1 715,2	1 747,6	-1,9 *	23,43	30,41	-29,8	Journalier/préposé terr. 2
42 365	26 689	37,0	1 682,3	1 763,7	-4,8	25,18	15,13	39,9	Préposé cuisine/café. 2
40 092	40 244	-0,4 *	1 682,4	1 734,5	-3,1	23,83	23,20	2,6 *	Préposé entretien lourd 2
45 060	47 165	-4,7 *	1 682,4	1 733,3	-3,0 *	26,78	27,21	-1,6 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
41 045	41 351	-0,7 *	1 682,8	1 781,8	-5,9	24,39	23,27	4,6 *	Préposé entretien léger 2
42 409	40 862	3,6 *	1 692,7	1 776,1	-4,9	25,06	23,00	8,2	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 2009

[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
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	40 292	-15,0	391	146	35 427	40 438	-14,1	8 026	9 749
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	48 195	-25,6	163	331	38 536	48 526	-25,9	8 111	12 576
Électricien entretien 2	335	44 061	58 221	-32,1	392	180	44 453	58 401	-31,4	9 526	17 112
Électricien entretien 3	89	46 121	63 377	-37,4	617	6	46 738	63 383	-35,6	10 202	25 029
Mécanicien véh. motor. 1	54	41 342	46 958	-13,6	71	476	41 412	47 434	-14,5	8 460	10 881
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	51 415	-18,5	98	297	43 469	51 712	-19,0	8 865	13 204
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	55 342	-27,6	633	266	44 004	55 608	-26,4	9 873	14 778
Menuisier entretien 2	327	41 939	48 535	-15,7	525	255	42 464	48 791	-14,9	9 454	14 712
Ouvrier de voirie 2	127	35 286	44 449	-26,0	25	870	35 311	45 319	-28,3	7 218	13 770
Ouvrier cert. Entretien 2	878	41 474	61 344	-47,9	370	88	41 844	61 431	-46,8	9 090	15 370
Peintre entretien 2	131	38 478	50 839	-32,1	451	826	38 929	51 665	-32,7	8 743	13 711
Machiniste 2	46	43 371	55 321	-27,6	450	75	43 821	55 396	-26,4	9 538	14 570
Moyenne	...	41 659	53 696	-28,9	359	222	42 018	53 918	-28,3	9 069	14 561
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 566	46 268	-8,7	390	161	42 957	46 429	-8,1	9 215	11 266

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		%	
									Ouvriers
43 454	50 187	-15,5	1 687,6	1 749,0	-3,6	25,75	28,69	-11,4	Conducteur véh. légers 2
46 647	61 102	-31,0	1 658,6	1 891,3	-14,0	28,12	32,31	-14,9	Conducteur véh. lourds 2
53 978	75 513	-39,9	1 702,4	1 739,3	-2,2 *	31,71	43,42	-36,9	Électricien entretien 2
56 940	88 412	-55,3	1 676,9	1 549,4	7,6	33,95	57,06	-68,0	Électricien entretien 3
49 872	58 315	-16,9	1 638,9	1 769,5	-8,0	30,43	32,96	-8,3 *	Mécanicien véh. motor. 1
52 334	64 916	-24,0	1 654,7	1 784,7	-7,9	31,63	36,37	-15,0	Mécanicien véh. motor. 2
53 877	70 387	-30,6	1 683,3	1 787,1	-6,2	32,01	39,39	-23,1	Mécanicien entret. Millwright 2
51 918	63 502	-22,3	1 691,1	1 699,1	-0,5 *	30,70	37,37	-21,7	Menuisier entretien 2
42 529	59 089	-38,9	1 628,2	1 700,2	-4,4	26,12	34,75	-33,1	Ouvrier de voirie 2
50 934	76 802	-50,8	1 707,3	1 743,3	-2,1 *	29,83	44,06	-47,7	Ouvrier cert. Entretien 2
47 671	65 376	-37,1	1 696,5	1 733,3	-2,2 *	28,10	37,72	-34,2	Peintre entretien 2
53 359	69 966	-31,1	1 700,0	1 755,8	-3,3	31,39	39,85	-27,0	Machiniste 2
51 087	68 478	-34,0	1 682,7	1 743,3	-3,6	30,36	39,38	-29,7	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
52 172	57 695	-10,6	1 569,5	1 671,0	-6,5	33,44	34,67	-3,7	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2009

[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	54	42 333	39 980	5,6 *	235	67	42 569	40 048	5,9 *	9 133	10 580
Professionnel communic. 2	685	63 331	61 112	3,5 *	390	97	63 721	61 209	3,9 *	11 986	12 814
Professionnel communic. 3	89	74 395	85 743	-15,3	82	89	74 477	85 832	-15,2	12 718	20 376
Professionnel gest. fin. 1	93	41 805	44 564	-6,6	125	17	41 929	44 581	-6,3	8 770	8 404
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	63 535	-5,5	575	63	60 821	63 600	-4,6 *	11 763	13 410
Professionnel gest. fin. 3	189	73 491	84 074	-14,4	81	70	73 572	84 143	-14,4	12 491	16 081
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	49 671	-13,9	140	63	43 746	49 734	-13,7	9 050	10 149
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	67 973	-5,3 *	324	111	64 878	68 084	-4,9 *	11 841	12 271
Analyste proc. adm./inform. 3	986	75 708	88 858	-17,4	83	45	75 792	88 903	-17,3	12 761	13 832
Ingénieur 1	54	42 100	57 628	-36,9	46	82	42 146	57 710	-36,9	8 571	14 487
Ingénieur 2	405	68 855	80 461	-16,9	86	54	68 941	80 515	-16,8	11 960	16 674
Ingénieur 3	354	80 609	104 395	-29,5	89	3	80 698	104 398	-29,4	13 206	23 182
Professionnel sc. phys. 1	11	41 337	46 176	-11,7 *	206	13	41 543	46 189	-11,2 *	8 694	9 089
Professionnel sc. phys. 2	333	69 547	67 809	2,5 *	829	11	70 376	67 821	3,6 *	12 769	14 503
Professionnel sc. phys. 3	112	75 692	88 829	-17,4	83	0	75 775	88 829	-17,2	12 783	17 851
Avocat et notaire 1	28	52 068	50 146	3,7 *	57	111	52 125	50 257	3,6 *	10 151	10 918
Avocat et notaire 2	609	92 008	102 248	-11,1	362	40	92 370	102 289	-10,7	14 954	17 047
Moyenne	...	67 740	73 736	-8,9	314	74	68 053	73 810	-8,5	12 170	13 888
Techniciens											
Pilote d'aéronefs-avion 2	3	63 026	100 343	-59,2	44	11	63 070	100 354	-59,1	12 318	18 354
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	44 067	1,4 *	461	189	45 153	44 257	2,0 *	9 993	10 209
Technicien en administration 3	244	50 842	55 749	-9,6	36	84	50 878	55 833	-9,7	10 605	11 184
Technicien documentation 1-2	723	45 064	41 590	7,7 *	350	67	45 414	41 658	8,3	9 850	8 492
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	52 707	-2,1 *	1 011	458	52 618	53 164	-1,0 *	11 411	13 129
Technicien en droit 1-2	406	42 980	61 496	-43,1	30	18	43 010	61 514	-43,0	9 268	10 761
Technicien en droit 3	13	50 860	72 137	-41,8	36	0	50 896	72 137	-41,7	10 610	16 934
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	58 374	-30,4	313	124	45 076	58 499	-29,8	9 666	13 328
Technicien génie 3	232	50 777	77 213	-52,1	36	4	50 812	77 217	-52,0	10 494	12 715
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	49 442	-9,2	298	73	45 573	49 515	-8,6	9 736	10 484
Technicien informatique 3	656	51 490	66 613	-29,4	529	17	52 019	66 630	-28,1	10 732	13 503
Technicien en loisir 1-2	451	44 958	40 362	10,2	647	447	45 605	40 809	10,5	10 066	8 775
Techn. hygiène du trav. 1-2	182	44 200	56 148	-27,0 *	915	149	45 115	56 297	-24,8 *	10 192	18 666
Moyenne	...	46 210	49 475	-7,1	502	207	46 711	49 682	-6,4	10 164	11 395
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	42	30 408	36 014	-18,4	24	4	30 432	36 018	-18,4	6 730	8 427
Magasinier 1	251	31 712	34 198	-7,8 *	294	213	32 006	34 411	-7,5 *	7 234	7 287
Magasinier 2	911	34 750	46 339	-33,4	407	89	35 157	46 428	-32,1	8 021	12 027
Magasinier 3	40	41 263	46 161	-11,9 *	247	153	41 511	46 314	-11,6 *	8 968	9 477
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	31 535	5,4	506	134	33 847	31 669	6,4	7 978	7 211
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	36 161	1,0 *	410	110	36 936	36 271	1,8 *	8 420	8 460
Personnel soutien adm. 3	3 671	40 394	41 230	-2,1 *	471	208	40 864	41 438	-1,4 *	9 184	9 858
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	40 391	-15,6	211	269	35 154	40 660	-15,7	7 880	10 861
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	44 641	-16,0	141	107	38 616	44 748	-15,9	8 433	10 204
Préposé aux renseign. 3	75	44 232	46 365	-4,8 *	35	26	44 268	46 392	-4,8 *	9 314	9 772
Préposé télécomm. 1-2	4	30 189	41 755	-38,3	24	29	30 213	41 784	-38,3	6 698	11 738
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	33 974	-8,3	488	154	31 850	34 128	-7,2 *	7 597	7 295
Acheteur 2	57	40 345	47 755	-18,4	266	321	40 611	48 076	-18,4	8 898	11 016
Moyenne	...	36 663	38 334	-4,6	350	132	37 013	38 467	-3,9	8 364	8 956

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		%	
51 701	50 627	2,1 *	1 520,5	1 721,9	-13,2	34,00	29,40	13,5	Professionnels
75 707	74 023	2,2 *	1 525,9	1 660,3	-8,8	49,61	44,58	10,1	Professionnel communic. 1
87 195	106 208	-21,8	1 510,3	1 701,6	-12,7	57,73	62,42	-8,1 *	Professionnel communic. 2
50 700	52 985	-4,5	1 514,1	1 710,1	-12,9	33,48	30,98	7,5	Professionnel communic. 3
72 584	77 010	-6,1	1 530,0	1 720,4	-12,4	47,44	44,76	5,6	Professionnel gest. fin. 1
86 063	100 224	-16,5	1 510,3	1 702,5	-12,7	56,99	58,87	-3,3 *	Professionnel gest. fin. 2
52 796	59 883	-13,4	1 515,8	1 709,1	-12,8	34,83	35,04	-0,6 *	Professionnel gest. fin. 3
76 719	80 355	-4,7 *	1 521,1	1 680,2	-10,5	50,44	47,82	5,2 *	Analyste proc. adm./inform. 1
88 553	102 735	-16,0	1 510,3	1 674,1	-10,9	58,63	61,37	-4,7 *	Analyste proc. adm./inform. 2
50 717	72 197	-42,4	1 510,3	1 792,9	-18,7	33,58	40,27	-19,9	Analyste proc. adm./inform. 3
80 901	97 190	-20,1	1 511,4	1 779,0	-17,7	53,53	54,63	-2,1 *	Ingénieur 1
93 904	127 580	-35,9	1 510,3	1 729,6	-14,5	62,18	73,76	-18,6	Ingénieur 2
50 238	55 278	-10,0 *	1 518,4	1 801,9	-18,7	33,09	30,68	7,3 *	Ingénieur 3
83 144	82 324	1,0 *	1 531,7	1 735,5	-13,3	54,28	47,44	12,6	Professionnel sc. phys. 1
88 557	106 679	-20,5	1 510,3	1 727,7	-14,4	58,64	61,75	-5,3 *	Professionnel sc. phys. 2
62 276	61 175	1,8 *	1 510,3	1 747,9	-15,7	41,24	35,00	15,1	Professionnel sc. phys. 3
107 324	119 336	-11,2	1 516,6	1 608,8	-6,1	70,77	74,18	-4,8	Avocat et notaire 1
									Avocat et notaire 2
80 223	87 697	-9,3	1 519,6	1 690,6	-11,3	52,80	51,94	1,6 *	Moyenne
Techniciens									
75 389	118 708	-57,5	1 497,7	1 825,7	-21,9	50,34	65,02	-29,2	Pilote d'avions-avion 2
55 146	54 466	1,2 *	1 524,9	1 687,9	-10,7	36,16	32,27	10,8	Technicien en administration 1-2
61 483	67 016	-9,0	1 497,7	1 701,0	-13,6	41,05	39,40	4,0 *	Technicien en administration 3
55 264	50 150	9,3	1 548,6	1 625,1	-4,9	35,69	30,86	13,5	Technicien documentation 1-2
64 029	66 293	-3,5 *	1 539,7	1 785,7	-16,0	41,59	37,12	10,7	Technicien laboratoire 1-2
52 278	72 276	-38,3	1 497,7	1 602,6	-7,0	34,91	45,10	-29,2	Technicien en droit 1-2
61 506	89 071	-44,8	1 497,7	1 703,5	-13,7	41,07	52,29	-27,3	Technicien en droit 3
54 742	71 827	-31,2	1 544,8	1 765,0	-14,3	35,44	40,69	-14,8	Technicien génie 1-2
61 306	89 932	-46,7	1 497,7	1 753,3	-17,1	40,93	51,29	-25,3	Technicien génie 3
55 309	59 998	-8,5	1 527,4	1 688,0	-10,5	36,21	35,54	1,8 *	Technicien informatique 1-2
62 750	80 133	-27,7	1 545,6	1 752,7	-13,4	40,60	45,72	-12,6	Technicien informatique 3
55 672	49 584	10,9	1 552,0	1 597,2	-2,9	35,87	31,04	13,5	Technicien en loisir 1-2
55 307	74 963	-35,5 *	1 542,6	1 728,1	-12,0	35,85	43,38	-21,0 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
56 875	61 077	-7,4	1 530,8	1 705,0	-11,4	37,15	35,76	3,8	Moyenne
Employés de bureau									
37 163	44 446	-19,6	1 511,0	1 733,8	-14,8	24,60	25,63	-4,2	Préposé photocopie 2
39 239	41 698	-6,3 *	1 567,8	1 781,0	-13,6	25,03	23,41	6,5 *	Magasinier 1
43 178	58 455	-35,4	1 544,8	1 775,9	-15,0	27,95	32,92	-17,8 *	Magasinier 2
50 478	55 791	-10,5 *	1 557,3	1 766,9	-13,5	32,41	31,57	2,6 *	Magasinier 3
41 825	38 881	7,0	1 539,6	1 690,6	-9,8	27,17	23,00	15,3	Personnel soutien adm. 1
45 357	44 731	1,4 *	1 535,2	1 699,1	-10,7	29,54	26,33	10,9	Personnel soutien adm. 2
50 049	51 296	-2,5 *	1 540,4	1 648,1	-7,0	32,49	31,12	4,2 *	Personnel soutien adm. 3
43 034	51 521	-19,7	1 552,1	1 659,0	-6,9	27,73	31,05	-12,0 *	Personnel secrétariat 1
47 049	54 953	-16,8	1 533,7	1 665,1	-8,6	30,68	33,00	-7,6	Personnel secrétariat 2
53 582	56 164	-4,8 *	1 511,0	1 710,4	-13,2	35,46	32,84	7,4	Préposé aux renseign. 3
36 911	53 522	-45,0	1 511,0	1 674,6	-10,8	24,43	31,96	-30,8	Préposé télécomm. 1-2
39 447	41 423	-5,0 *	1 536,6	1 723,1	-12,1	25,67	24,04	6,4 *	Téléphoniste-récept. 2
49 509	59 092	-19,4	1 556,5	1 745,5	-12,1	31,81	33,85	-6,4 *	Acheteur 2
45 376	47 422	-4,5	1 537,8	1 687,4	-9,7	29,51	28,14	4,7	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2009

[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											
Préposé buanderie 2	696	32 982	30 254	8,3 *	488	385	33 470	30 639	8,5 *	7 932	6 537
Concierge	2 175	35 990	36 784	-2,2 *	223	167	36 213	36 951	-2,0 *	7 857	7 992
Cuisinier 1	19	38 134	28 817	24,4	236	111	38 370	28 927	24,6	8 267	5 796
Cuisinier 2	927	39 894	33 877	15,1	550	150	40 444	34 027	15,9	9 185	7 059
Cuisinier 3	20	41 491	44 546	-7,4 *	200	428	41 691	44 974	-7,9 *	8 767	8 991
Gardien 2	409	32 694	28 196	13,8	402	181	33 096	28 377	14,3	7 677	4 441
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	44 466	-36,2	241	21	32 878	44 487	-35,3	7 312	8 322
Préposé cuisine/café. 2	2 476	33 792	21 677	35,9	493	53	34 285	21 730	36,6	8 080	3 985
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	31 572	1,0 *	472	95	32 379	31 667	2,2 *	7 713	7 088
Ouvrier entret. Maint. 2	381	36 026	33 333	7,5 *	533	158	36 559	33 491	8,4 *	8 502	7 946
Préposé entretien léger 2	2 008	32 695	33 669	-3,0 *	481	372	33 176	34 041	-2,6 *	7 869	6 988
Moyenne	...	34 044	32 416	4,8 *	418	159	34 461	32 575	5,5 *	7 948	6 712
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	36 385	-3,8 *	391	205	35 427	36 590	-3,3 *	8 026	7 965
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	48 484	-26,3	163	243	38 536	48 728	-26,4	8 111	12 368
Électricien entretien 2	335	44 061	59 574	-35,2	392	48	44 453	59 622	-34,1	9 526	16 865
Électricien entretien 3	89	46 121	64 392	-39,6	617	0	46 738	64 392	-37,8	10 202	16 585
Mécanicien véh. motor. 1	54	41 342	39 753	3,8 *	71	0	41 412	39 753	4,0 *	8 460	7 602
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	50 872	-17,3	98	69	43 469	50 940	-17,2	8 865	12 643
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	55 766	-28,6	633	246	44 004	56 012	-27,3	9 873	14 838
Menuisier entretien 2	327	41 939	47 940	-14,3	525	161	42 464	48 101	-13,3 *	9 454	12 889
Ouvrier cert. Entretien 2	878	41 474	63 686	-53,6	370	39	41 844	63 725	-52,3	9 090	13 074
Peintre entretien 2	131	38 478	51 933	-35,0	451	52	38 929	51 985	-33,5 *	8 743	14 690
Machiniste 2	46	43 371	55 542	-28,1	450	39	43 821	55 581	-26,8	9 538	14 959
Moyenne	...	41 767	54 951	-31,6	394	108	42 161	55 059	-30,6	9 158	13 524
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 364	44 887	-6,0	395	146	42 759	45 033	-5,3	9 200	9 926

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		%	
41 402	37 176	10,2 *	1 682,5	1 800,1	-7,0	24,61	20,65	16,1 *	Employés de service
44 070	44 943	-2,0 *	1 721,7	1 875,3	-8,9	25,60	23,97	6,4 *	Préposé buanderie 2
46 638	34 723	25,5	1 721,7	1 840,9	-6,9	27,09	18,86	30,4	Concierge
49 628	41 086	17,2	1 681,1	1 825,7	-8,6	29,52	22,50	23,8	Cuisinier 1
50 458	53 965	-7,0 *	1 698,3	1 799,6	-6,0	29,71	29,99	-0,9 *	Cuisinier 2
40 773	32 818	19,5	1 687,5	1 740,0	-3,1	24,16	18,86	21,9	Cuisinier 3
40 190	52 809	-31,4	1 715,2	1 744,0	-1,7 *	23,43	30,28	-29,2	Gardien 2
42 365	25 715	39,3	1 682,3	1 768,3	-5,1	25,18	14,54	42,3	Journalier/préposé terr. 2
40 092	38 756	3,3 *	1 682,4	1 759,6	-4,6	23,83	22,03	7,6 *	Préposé cuisine/café. 2
45 060	41 437	8,0 *	1 682,4	1 776,2	-5,6	26,78	23,33	12,9	Préposé entretien lourd 2
41 045	41 029	0,0 *	1 682,8	1 792,1	-6,5	24,39	22,96	5,9 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
									Préposé entretien léger 2
42 409	39 287	7,4	1 692,7	1 790,9	-5,8	25,06	21,94	12,5	Moyenne
									Ouvriers
43 454	44 555	-2,5 *	1 687,6	1 801,7	-6,8	25,75	24,73	4,0 *	Conducteur véh. légers 2
46 647	61 096	-31,0	1 658,6	1 937,9	-16,8	28,12	31,53	-12,1 *	Conducteur véh. lourds 2
53 978	76 487	-41,7	1 702,4	1 786,4	-4,9	31,71	42,82	-35,0	Électricien entretien 2
56 940	80 977	-42,2	1 676,9	1 830,3	-9,1	33,95	44,24	-30,3	Électricien entretien 3
49 872	47 355	5,0 *	1 638,9	1 833,5	-11,9	30,43	25,83	15,1	Mécanicien véh. motor. 1
52 334	63 584	-21,5	1 654,7	1 825,5	-10,3	31,63	34,83	-10,1	Mécanicien véh. motor. 2
53 877	70 850	-31,5	1 683,3	1 793,9	-6,6	32,01	39,49	-23,4	Mécanicien entret. Millwright 2
51 918	60 990	-17,5	1 691,1	1 793,0	-6,0	30,70	34,02	-10,8 *	Menuisier entretien 2
50 934	76 798	-50,8	1 707,3	1 806,9	-5,8	29,83	42,50	-42,5	Ouvrier cert. Entretien 2
47 671	66 674	-39,9	1 696,5	1 687,1	0,6 *	28,10	39,52	-40,6 *	Peintre entretien 2
53 359	70 540	-32,2	1 700,0	1 751,2	-3,0	31,39	40,28	-28,3	Machiniste 2
51 319	68 582	-33,6	1 688,5	1 806,8	-7,0	30,39	38,03	-25,1	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
51 959	54 959	-5,8	1 569,7	1 716,6	-9,4	33,30	32,10	3,6	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2009

[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	54	42 333	51 042	-20,6	235	104	42 569	51 145	-20,1	9 133	13 420
Professionnel communic. 2	685	63 331	66 967	-5,7	390	283	63 721	67 250	-5,5	11 986	18 248
Professionnel communic. 3	89	74 395	85 608	-15,1	82	85	74 477	85 693	-15,1	12 718	25 701
Professionnel gest. fin. 1	93	41 805	54 697	-30,8	125	25	41 929	54 721	-30,5	8 770	14 543
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	70 026	-16,2	575	516	60 821	70 543	-16,0	11 763	19 464
Professionnel gest. fin. 3	189	73 491	87 351	-18,9	81	86	73 572	87 437	-18,8	12 491	27 568
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	55 221	-26,6	140	0	43 746	55 221	-26,2	9 050	15 827
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	70 126	-8,6	324	249	64 878	70 375	-8,5	11 841	19 201
Analyste proc. adm./inform. 3	986	75 708	84 367	-11,4	83	47	75 792	84 415	-11,4	12 761	24 318
Ingénieur 1	54	42 100	56 829	-35,0	46	49	42 146	56 879	-35,0	8 571	20 535
Ingénieur 2	405	68 855	83 110	-20,7	86	171	68 941	83 280	-20,8	11 960	28 331
Ingénieur 3	354	80 609	99 140	-23,0	89	70	80 698	99 210	-22,9	13 206	31 220
Avocat et notaire 1	28	52 068	63 097	-21,2	57	250	52 125	63 347	-21,5	10 151	17 170
Avocat et notaire 2	609	92 008	96 975	-5,4	362	425	92 370	97 400	-5,4	14 954	24 307
Moyenne	...	67 763	75 372	-11,2	297	209	68 061	75 581	-11,0	12 149	21 186
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	50 176	-12,3	461	133	45 153	50 309	-11,4	9 993	13 702
Technicien en administration 3	244	50 842	58 617	-15,3	36	590	50 878	59 207	-16,4	10 605	14 691
Technicien documentation 1-2	723	45 064	46 071	-2,2	350	271	45 414	46 342	-2,0	9 850	12 992
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	48 958	5,1	1 011	57	52 618	49 016	6,8	11 411	12 652
Technicien laboratoire 3	431	54 736	54 508	0,4 *	1 069	53	55 804	54 561	2,2 *	11 830	11 874
Technicien en droit 1-2	406	42 980	53 269	-23,9	30	215	43 010	53 485	-24,4	9 268	14 582
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	60 940	-36,1	313	302	45 076	61 241	-35,9	9 666	20 246
Technicien génie 3	232	50 777	70 932	-39,7	36	28	50 812	70 961	-39,7	10 494	21 332
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	52 709	-16,4	298	183	45 573	52 893	-16,1	9 736	13 910
Technicien informatique 3	656	51 490	57 300	-11,3	529	209	52 019	57 509	-10,6	10 732	12 735
Technicien en loisir 1-2	451	44 958	41 426	7,9 *	647	130	45 605	41 556	8,9 *	10 066	10 306
Moyenne	...	46 207	51 100	-10,6	502	153	46 710	51 253	-9,7	10 164	13 761
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	42	30 408	37 080	-21,9	24	249	30 432	37 329	-22,7	6 730	9 240
Magasinier 1	251	31 712	45 556	-43,7	294	677	32 006	46 234	-44,5	7 234	11 880
Magasinier 2	911	34 750	45 528	-31,0	407	403	35 157	45 931	-30,6	8 021	14 786
Op. duplicateur 1-2	116	33 848	44 299	-30,9	276	184	34 125	44 482	-30,4	7 704	11 137
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	35 641	-6,9	506	217	33 847	35 858	-5,9	7 978	10 153
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	42 155	-15,4	410	127	36 936	42 282	-14,5	8 420	12 674
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	38 481	-10,1	211	312	35 154	38 793	-10,4	7 880	11 002
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	42 765	-11,1	141	311	38 616	43 076	-11,5	8 433	11 261
Préposé aux renseign. 2	741	39 653	44 481	-12,2	32	48	39 685	44 529	-12,2	8 499	16 490
Préposé télécomm. 1-2	4	30 189	43 151	-42,9	24	906	30 213	44 056	-45,8	6 698	11 607
Préposé télécomm. 3	175	39 198	55 718	-42,1	31	1 906	39 229	57 623	-46,9	8 402	17 495
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	33 751	-7,6	488	297	31 850	34 047	-6,9	7 597	8 532
Acheteur 2	57	40 345	44 403	-10,1	266	133	40 611	44 536	-9,7	8 898	12 199
Moyenne	...	36 653	41 864	-14,2	349	201	37 002	42 065	-13,7	8 361	12 011

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									
51 701	64 566	-24,9	1 520,5	1 562,1	-2,7	34,00	41,33	-21,6	Professionnel communic. 1
75 707	85 497	-12,9	1 525,9	1 572,3	-3,0	49,61	54,38	-9,6	Professionnel communic. 2
87 195	111 394	-27,8	1 510,3	1 587,0	-5,1	57,73	70,19	-21,6	Professionnel communic. 3
50 700	69 265	-36,6	1 514,1	1 592,7	-5,2	33,48	43,49	-29,9	Professionnel gest. fin. 1
72 584	90 006	-24,0	1 530,0	1 561,0	-2,0	47,44	57,66	-21,5	Professionnel gest. fin. 2
86 063	115 006	-33,6	1 510,3	1 560,6	-3,3	56,99	73,69	-29,3	Professionnel gest. fin. 3
52 796	71 048	-34,6	1 515,8	1 601,2	-5,6	34,83	44,37	-27,4	Analyste proc. adm./inform. 1
76 719	89 576	-16,8	1 521,1	1 553,1	-2,1	50,44	57,68	-14,4	Analyste proc. adm./inform. 2
88 553	108 733	-22,8	1 510,3	1 572,1	-4,1	58,63	69,17	-18,0	Analyste proc. adm./inform. 3
50 717	77 414	-52,6	1 510,3	1 540,0	-2,0	33,58	50,27	-49,7	Ingénieur 1
80 901	111 611	-38,0	1 511,4	1 529,0	-1,2 *	53,53	73,00	-36,4	Ingénieur 2
93 904	130 430	-38,9	1 510,3	1 548,8	-2,6	62,18	84,21	-35,4	Ingénieur 3
62 276	80 517	-29,3	1 510,3	1 596,5	-5,7	41,24	50,43	-22,3	Avocat et notaire 1
107 324	121 707	-13,4	1 516,6	1 576,5	-4,0	70,77	77,20	-9,1	Avocat et notaire 2
80 209	96 767	-20,6	1 519,0	1 567,2	-3,2	52,82	61,77	-17,0	Moyenne
Techniciens									
55 146	64 011	-16,1	1 524,9	1 573,8	-3,2	36,16	40,67	-12,5	Technicien en administration 1-2
61 483	73 898	-20,2	1 497,7	1 471,3	1,8 *	41,05	50,22	-22,3	Technicien en administration 3
55 264	59 335	-7,4	1 548,6	1 508,9	2,6	35,69	39,32	-10,2	Technicien documentation 1-2
64 029	61 668	3,7	1 539,7	1 576,9	-2,4	41,59	39,11	6,0	Technicien laboratoire 1-2
67 634	66 435	1,8 *	1 539,8	1 533,4	0,4	43,93	43,33	1,4 *	Technicien laboratoire 3
52 278	68 066	-30,2	1 497,7	1 568,1	-4,7	34,91	43,41	-24,4	Technicien en droit 1-2
54 742	81 487	-48,9	1 544,8	1 532,3	0,8 *	35,44	53,18	-50,1	Technicien génie 1-2
61 306	92 292	-50,5	1 497,7	1 568,3	-4,7	40,93	58,85	-43,8	Technicien génie 3
55 309	66 803	-20,8	1 527,4	1 534,0	-0,4 *	36,21	43,55	-20,3	Technicien informatique 1-2
62 750	70 244	-11,9	1 545,6	1 521,7	1,5	40,60	46,16	-13,7	Technicien informatique 3
55 672	51 863	6,8 *	1 552,0	1 557,7	-0,4 *	35,87	33,29	7,2 *	Technicien en loisir 1-2
56 873	65 014	-14,3	1 530,8	1 558,0	-1,8	37,15	41,78	-12,5	Moyenne
Employés de bureau									
37 163	46 569	-25,3	1 511,0	1 534,3	-1,5 *	24,60	30,35	-23,4	Préposé photocopie 2
39 239	58 113	-48,1	1 567,8	1 745,3	-11,3	25,03	33,30	-33,0	Magasinier 1
43 178	60 717	-40,6	1 544,8	1 675,0	-8,4	27,95	36,25	-29,7	Magasinier 2
41 829	55 620	-33,0	1 553,7	1 587,5	-2,2 *	26,92	35,04	-30,1	Op. duplicateur 1-2
41 825	46 011	-10,0	1 539,6	1 510,5	1,9	27,17	30,46	-12,1	Personnel soutien adm. 1
45 357	54 956	-21,2	1 535,2	1 541,5	-0,4 *	29,54	35,65	-20,7	Personnel soutien adm. 2
43 034	49 795	-15,7	1 552,1	1 489,3	4,0	27,73	33,44	-20,6	Personnel secrétariat 1
47 049	54 338	-15,5	1 533,7	1 507,4	1,7	30,68	36,05	-17,5	Personnel secrétariat 2
48 184	61 019	-26,6	1 511,0	1 475,1	2,4	31,89	41,37	-29,7	Préposé aux renseign. 2
36 911	55 663	-50,8	1 511,0	1 582,5	-4,7	24,43	35,17	-44,0	Préposé télécomm. 1-2
47 632	75 118	-57,7	1 720,6	1 513,0	12,1	27,68	49,65	-79,4	Préposé télécomm. 3
39 447	42 579	-7,9	1 536,6	1 509,7	1,8	25,67	28,20	-9,9	Téléphoniste-récept. 2
49 509	56 735	-14,6	1 556,5	1 600,7	-2,8	31,81	35,44	-11,4	Acheteur 2
45 364	54 075	-19,2	1 537,9	1 538,9	-0,1 *	29,50	35,11	-19,0	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2009

[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											
Concierge	2 175	35 990	45 262	-25,8	223	537	36 213	45 799	-26,5	7 857	15 256
Gardien 2	409	32 694	39 536	-20,9	402	299	33 096	39 834	-20,4	7 677	10 672
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	41 081	-25,9	241	238	32 878	41 318	-25,7	7 312	12 180
Préposé cuisine/café. 2	2 476	33 792	34 304	-1,5 *	493	1	34 285	34 305	-0,1 *	8 080	10 663
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	36 772	-15,2	472	94	32 379	36 866	-13,9	7 713	10 044
Ouvrier entret. Mainten. 2	381	36 026	44 577	-23,7	533	335	36 559	44 912	-22,8	8 502	15 505
Moyenne	...	34 044	39 811	-16,9	418	233	34 461	40 044	-16,2	7 948	11 827
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	46 080	-31,5	391	57	35 427	46 137	-30,2	8 026	12 393
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	46 525	-21,2	163	839	38 536	47 364	-22,9	8 111	13 773
Électricien entretien 2	335	44 061	53 971	-22,5	392	594	44 453	54 565	-22,7	9 526	17 890
Électricien entretien 3	89	46 121	63 235	-37,1	617	7	46 738	63 242	-35,3	10 202	26 203
Mécanicien véh. motor. 1	54	41 342	51 103	-23,6	71	750	41 412	51 853	-25,2	8 460	12 767
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	52 577	-21,2	98	787	43 469	53 363	-22,8	8 865	14 403
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	47 832	-10,3	633	622	44 004	48 454	-10,1	9 873	13 716
Menuisier entretien 2	327	41 939	48 760	-16,3	525	291	42 464	49 051	-15,5	9 454	15 400
Ouvrier de voirie 2	127	35 286	44 449	-26,0	25	870	35 311	45 319	-28,3	7 218	13 770
Ouvrier cert. Entretien 2	878	41 474	54 614	-31,7	370	228	41 844	54 842	-31,1	9 090	21 969
Peintre entretien 2	131	38 478	50 484	-31,2	451	1 077	38 929	51 561	-32,5	8 743	13 393
Machiniste 2	46	43 371	53 717	-23,9	450	335	43 821	54 053	-23,3	9 538	11 737
Moyenne	...	41 659	50 979	-22,4	359	453	42 018	51 431	-22,4	9 069	16 053
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 565	48 326	-13,5	390	210	42 955	48 536	-13,0	9 215	13 753

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		%	
44 070	61 056	-38,5	1 721,7	1 725,8	-0,2 *	25,60	35,38	-38,2	Employés de service
40 773	50 506	-23,9	1 687,5	1 587,0	6,0	24,16	31,82	-31,7	Concierge
40 190	53 499	-33,1	1 715,2	1 751,5	-2,1	23,43	30,55	-30,4	Gardien 2
42 365	44 968	-6,1 *	1 682,3	1 678,9	0,2 *	25,18	26,78	-6,4 *	Journalier/préposé terr. 2
40 092	46 910	-17,0	1 682,4	1 622,2	3,6	23,83	28,92	-21,3	Préposé cuisine/café. 2
45 060	60 417	-34,1	1 682,4	1 634,1	2,9 *	26,78	36,97	-38,0	Préposé entretien lourd 2
42 409	51 871	-22,3	1 692,7	1 678,7	0,8	25,06	30,86	-23,2	Ouvrier entret. Mainten. 2
43 454	58 529	-34,7	1 687,6	1 671,1	1,0	25,75	35,02	-36,0	Moyenne
46 647	61 137	-31,1	1 658,6	1 622,7	2,2	28,12	37,68	-34,0	Ouvriers
53 978	72 454	-34,2	1 702,4	1 591,2	6,5	31,71	45,54	-43,6	Conducteur véh. légers 2
56 940	89 445	-57,1	1 676,9	1 510,4	9,9	33,95	59,22	-74,4	Conducteur véh. lourds 2
49 872	64 620	-29,6	1 638,9	1 732,7	-5,7	30,43	37,29	-22,6	Électricien entretien 2
52 334	67 767	-29,5	1 654,7	1 697,4	-2,6	31,63	39,92	-26,2	Électricien entretien 3
53 877	62 170	-15,4	1 683,3	1 666,0	1,0 *	32,01	37,32	-16,6	Mécanicien véh. motor. 1
51 918	64 451	-24,1	1 691,1	1 663,7	1,6 *	30,70	38,74	-26,2	Mécanicien véh. motor. 2
42 529	59 089	-38,9	1 628,2	1 700,2	-4,4	26,12	34,75	-33,1	Mécanicien entret. Millwright 2
50 934	76 811	-50,8	1 707,3	1 560,5	8,6	29,83	49,22	-65,0	Menuisier entretien 2
47 671	64 955	-36,3	1 696,5	1 748,3	-3,1 *	28,10	37,15	-32,2	Ouvrier de voirie 2
53 359	65 790	-23,3	1 700,0	1 789,3	-5,3	31,39	36,77	-17,1	Ouvrier cert. Entretien 2
51 087	67 484	-32,1	1 682,7	1 641,2	2,5	30,36	41,32	-36,1	Peintre entretien 2
52 170	62 289	-19,4	1 569,5	1 577,4	-0,5	33,44	39,57	-18,3	Machiniste 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2009

[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	54	42 333	43 434	-2,6	235	925	42 569	44 359	-4,2	9 133	13 077
Professionnel communic. 2	685	63 331	61 582	2,8 *	390	1 513	63 721	63 096	1,0 *	11 986	18 391
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	71 596	-18,8	575	1 590	60 821	73 186	-20,3	11 763	21 965
Professionnel gest. fin. 3	189	73 491	80 257	-9,2	81	1 799	73 572	82 055	-11,5	12 491	25 127
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	70 064	-8,5	324	1 529	64 878	71 592	-10,3	11 841	20 997
Ingénieur 2	405	68 855	75 686	-9,9	86	1 745	68 941	77 431	-12,3	11 960	21 734
Ingénieur 3	354	80 609	88 842	-10,2	89	1 729	80 698	90 571	-12,2	13 206	27 580
Avocat et notaire 1	28	52 068	56 272	-8,1 *	57	825	52 125	57 098	-9,5	10 151	14 398
Avocat et notaire 2	609	92 008	82 861	9,9	362	2 063	92 370	84 924	8,1	14 954	23 189
Moyenne	...	68 274	73 312	-7,4	323	2 054	68 597	75 366	-9,9	12 247	21 515
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	50 329	-12,6	461	502	45 153	50 831	-12,6	9 993	14 893
Technicien en administration 3	244	50 842	65 002	-27,8	36	849	50 878	65 851	-29,4	10 605	17 336
Technicien documentation 1-2	723	45 064	44 341	1,6 *	350	548	45 414	44 889	1,2 *	9 850	14 069
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	56 783	-10,0	1 011	429	52 618	57 212	-8,7	11 411	16 808
Technicien en droit 1-2	406	42 980	42 386	1,4 *	30	733	43 010	43 119	-0,3 *	9 268	12 064
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	53 189	-18,8	313	708	45 076	53 897	-19,6	9 666	16 012
Technicien génie 3	232	50 777	64 695	-27,4	36	124	50 812	64 819	-27,6	10 494	18 552
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	54 107	-19,5	298	349	45 573	54 456	-19,5	9 736	15 417
Technicien en loisir 1-2	451	44 958	51 102	-13,7	647	370	45 605	51 472	-12,9	10 066	12 775
Moyenne	...	45 976	51 387	-11,8	487	508	46 463	51 895	-11,7	10 119	14 750
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	42	30 408	37 172	-22,2	24	368	30 432	37 540	-23,4	6 730	10 144
Magasinier 1	251	31 712	44 082	-39,0	294	23	32 006	44 104	-37,8	7 234	13 083
Magasinier 2	911	34 750	51 323	-47,7	407	1 983	35 157	53 306	-51,6	8 021	13 547
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	35 773	-7,3	506	294	33 847	36 067	-6,6	7 978	10 487
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	39 704	-8,7	410	568	36 936	40 272	-9,0	8 420	12 163
Personnel soutien adm. 3	3 671	40 394	42 480	-5,2 *	471	590	40 864	43 070	-5,4 *	9 184	13 169
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	40 063	-14,7	211	783	35 154	40 846	-16,2	7 880	13 060
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	43 955	-14,2	141	658	38 616	44 613	-15,5	8 433	13 408
Préposé aux renseign. 2	741	39 653	39 482	0,4 *	32	110	39 685	39 592	0,2 *	8 499	10 626
Préposé télécomm. 1-2	4	30 189	43 264	-43,3	24	1 162	30 213	44 426	-47,0	6 698	12 295
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	33 597	-7,1	488	616	31 850	34 213	-7,4	7 597	7 906
Acheteur 2	57	40 345	47 860	-18,6	266	699	40 611	48 560	-19,6	8 898	14 593
Moyenne	...	36 628	40 696	-11,1	350	600	36 978	41 296	-11,7	8 358	12 240

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		%	
51 701	57 436	-11,1	1 520,5	1 458,3	4,1	34,00	39,39	-15,8	Professionnels
75 707	81 487	-7,6	1 525,9	1 496,0	2,0	49,61	54,47	-9,8	Professionnel communic. 1
72 584	95 151	-31,1	1 530,0	1 487,9	2,7	47,44	63,95	-34,8	Professionnel communic. 2
86 063	107 183	-24,5	1 510,3	1 492,8	1,2 *	56,99	71,80	-26,0	Professionnel gest. fin. 2
76 719	92 589	-20,7	1 521,1	1 483,9	2,4	50,44	62,40	-23,7	Professionnel gest. fin. 3
80 901	99 165	-22,6	1 511,4	1 539,7	-1,9	53,53	64,40	-20,3	Analyste proc. adm./inform. 2
93 904	118 151	-25,8	1 510,3	1 514,4	-0,3 *	62,18	78,02	-25,5	Ingénieur 2
62 276	71 496	-14,8	1 510,3	1 517,3	-0,5 *	41,24	47,12	-14,3	Ingénieur 3
107 324	108 112	-0,7 *	1 516,6	1 509,6	0,5 *	70,77	71,62	-1,2 *	Avocat et notaire 1
									Avocat et notaire 2
80 844	96 881	-19,8	1 519,9	1 478,8	2,7	53,20	65,61	-23,3	Moyenne
									Techniciens
55 146	65 724	-19,2	1 524,9	1 471,6	3,5	36,16	44,66	-23,5	Technicien en administration 1-2
61 483	83 187	-35,3	1 497,7	1 421,7	5,1	41,05	58,51	-42,5	Technicien en administration 3
55 264	58 957	-6,7	1 548,6	1 450,1	6,4	35,69	40,66	-13,9	Technicien documentation 1-2
64 029	74 020	-15,6	1 539,7	1 572,7	-2,1 *	41,59	47,06	-13,2	Technicien laboratoire 1-2
52 278	55 183	-5,6	1 497,7	1 469,4	1,9	34,91	37,55	-7,6	Technicien en droit 1-2
54 742	69 909	-27,7	1 544,8	1 560,5	-1,0 *	35,44	44,80	-26,4	Technicien génie 1-2
61 306	83 372	-36,0	1 497,7	1 609,6	-7,5	40,93	51,79	-26,5	Technicien génie 3
55 309	69 873	-26,3	1 527,4	1 498,1	1,9	36,21	46,64	-28,8	Technicien informatique 1-2
55 672	64 247	-15,4	1 552,0	1 526,8	1,6 *	35,87	42,08	-17,3	Technicien en loisir 1-2
56 583	66 646	-17,8	1 530,6	1 499,5	2,0	36,97	44,50	-20,4	Moyenne
									Employés de bureau
37 163	47 684	-28,3	1 511,0	1 502,6	0,6 *	24,60	31,73	-29,0	Préposé photocopie 2
39 239	57 187	-45,7	1 567,8	1 670,5	-6,6	25,03	34,23	-36,8	Magasinier 1
43 178	66 853	-54,8	1 544,8	1 696,0	-9,8	27,95	39,42	-41,0	Magasinier 2
41 825	46 554	-11,3	1 539,6	1 505,6	2,2	27,17	30,92	-13,8	Personnel soutien adm. 1
45 357	52 435	-15,6	1 535,2	1 453,9	5,3	29,54	36,07	-22,1	Personnel soutien adm. 2
50 049	56 239	-12,4	1 540,4	1 417,8	8,0	32,49	39,67	-22,1	Personnel soutien adm. 3
43 034	53 907	-25,3	1 552,1	1 468,6	5,4	27,73	36,71	-32,4	Personnel secrétariat 1
47 049	58 020	-23,3	1 533,7	1 450,1	5,4	30,68	40,01	-30,4	Personnel secrétariat 2
48 184	50 219	-4,2 *	1 511,0	1 489,0	1,5 *	31,89	33,73	-5,8	Préposé aux renseign. 2
36 911	56 721	-53,7	1 511,0	1 589,6	-5,2	24,43	35,68	-46,1	Préposé télécomm. 1-2
39 447	42 119	-6,8	1 536,6	1 440,2	6,3	25,67	29,25	-13,9	Téléphoniste-récept. 2
49 509	63 153	-27,6	1 556,5	1 547,4	0,6 *	31,81	40,81	-28,3	Acheteur 2
45 336	53 535	-18,1	1 537,9	1 467,2	4,6	29,48	36,51	-23,8	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2009

[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											
Concierge	2 175	35 990	46 960	-30,5	223	636	36 213	47 596	-31,4	7 857	16 442
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	41 321	-26,6	241	240	32 878	41 561	-26,4	7 312	13 046
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	43 782	-37,2	472	642	32 379	44 424	-37,2	7 713	11 501
Ouvrier entret. Mainten. 2	381	36 026	46 170	-28,2	533	543	36 559	46 713	-27,8	8 502	15 383
Moyenne	...	33 569	43 721	-30,2	379	605	33 948	44 326	-30,6	7 784	14 039
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	44 751	-27,7	391	744	35 427	45 495	-28,4	8 026	15 466
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	46 442	-21,0	163	886	38 536	47 327	-22,8	8 111	14 747
Électricien entretien 2	335	44 061	50 943	-15,6	392	1 063	44 453	52 006	-17,0	9 526	17 003
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	50 899	-17,4	98	679	43 469	51 578	-18,7	8 865	16 361
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	47 875	-10,4	633	682	44 004	48 556	-10,3	9 873	14 241
Menuisier entretien 2	327	41 939	49 251	-17,4	525	418	42 464	49 669	-17,0	9 454	16 406
Ouvrier de voirie 2	127	35 286	44 449	-26,0	25	870	35 311	45 319	-28,3	7 218	13 770
Ouvrier cert. Entretien 2	878	41 474	50 461	-21,7	370	958	41 844	51 419	-22,9	9 090	16 781
Peintre entretien 2	131	38 478	47 476	-23,4	451	903	38 929	48 379	-24,3	8 743	16 117
Moyenne	...	41 434	48 935	-18,1	347	766	41 781	49 701	-19,0	9 007	15 726
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 617	48 127	-12,9	384	765	43 001	48 893	-13,7	9 219	14 410

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		%	
44 070	64 037	-45,3	1 721,7	1 715,2	0,4 *	25,60	37,34	-45,9	Employés de service
40 190	54 607	-35,9	1 715,2	1 757,9	-2,5	23,43	31,06	-32,6	Concierge
40 092	55 925	-39,5	1 682,4	1 648,7	2,0 *	23,83	33,92	-42,3	Journalier/préposé terr. 2
45 060	62 096	-37,8	1 682,4	1 700,0	-1,0 *	26,78	36,53	-36,4	Préposé entretien lourd 2
41 731	58 365	-39,9	1 697,4	1 699,3	-0,1 *	24,58	34,36	-39,8	Ouvrier entret. Mainten. 2
									Moyenne
43 454	60 961	-40,3	1 687,6	1 621,9	3,9	25,75	37,58	-46,0	Ouvriers
46 647	62 075	-33,1	1 658,6	1 607,3	3,1	28,12	38,62	-37,3	Conducteur véh. légers 2
53 978	69 009	-27,8	1 702,4	1 538,9	9,6	31,71	44,84	-41,4	Conducteur véh. lourds 2
52 334	67 939	-29,8	1 654,7	1 637,0	1,1 *	31,63	41,50	-31,2	Électricien entretien 2
53 877	62 798	-16,6	1 683,3	1 670,4	0,8 *	32,01	37,59	-17,5	Mécanicien véh. motor. 2
51 918	66 075	-27,3	1 691,1	1 658,6	1,9 *	30,70	39,84	-29,8	Mécanicien entret. Millwright 2
42 529	59 089	-38,9	1 628,2	1 700,2	-4,4	26,12	34,75	-33,1	Menuisier entretien 2
50 934	68 199	-33,9	1 707,3	1 717,2	-0,6 *	29,83	39,72	-33,1	Ouvrier de voirie 2
47 671	64 496	-35,3	1 696,5	1 684,9	0,7 *	28,10	38,28	-36,2	Ouvrier cert. Entretien 2
50 788	65 427	-28,8	1 680,5	1 649,2	1,9	30,22	39,73	-31,5	Peintre entretien 2
									Moyenne
52 220	63 303	-21,2	1 562,8	1 517,2	2,9	33,59	41,90	-24,7	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009

[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	54	42 333	51 980	-22,8	235	78	42 569	52 058	-22,3	9 133	12 336
Professionnel communic. 2	685	63 331	72 186	-14,0	390	282	63 721	72 468	-13,7	11 986	21 344
Professionnel communic. 3	89	74 395	92 697	-24,6	82	0	74 477	92 697	-24,5	12 718	33 335
Professionnel gest. fin. 1	93	41 805	53 845	-28,8	125	10	41 929	53 855	-28,4	8 770	12 848
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	72 948	-21,1	575	219	60 821	73 167	-20,3	11 763	19 487
Professionnel gest. fin. 3	189	73 491	90 036	-22,5	81	6	73 572	90 042	-22,4	12 491	33 412
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	51 292	-17,6	140	0	43 746	51 292	-17,2	9 050	18 661
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	73 070	-13,2	324	131	64 878	73 201	-12,8	11 841	20 869
Analyste proc. adm./inform. 3	986	75 708	91 047	-20,3	83	166	75 792	91 213	-20,3	12 761	31 884
Ingénieur 1	54	42 100	56 418	-34,0	46	0	42 146	56 418	-33,9	8 571	22 313
Ingénieur 2	405	68 855	82 876	-20,4	86	8	68 941	82 885	-20,2	11 960	31 199
Ingénieur 3	354	80 609	95 456	-18,4	89	0	80 698	95 456	-18,3	13 206	33 483
Avocat et notaire 2	609	92 008	96 895	-5,3 *	362	149	92 370	97 045	-5,1 *	14 954	16 385
Moyenne	...	67 869	77 376	-14,0	298	149	68 167	77 525	-13,7	12 163	22 037
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	47 374	-6,0	461	275	45 153	47 649	-5,5	9 993	11 650
Technicien en administration 3	244	50 842	49 712	2,2 *	36	700	50 878	50 412	0,9 *	10 605	10 775
Technicien documentation 1-2	723	45 064	48 192	-6,9	350	154	45 414	48 346	-6,5	9 850	11 561
Technicien en droit 1-2	406	42 980	47 908	-11,5	30	383	43 010	48 291	-12,3	9 268	10 236
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	64 880	-44,9	313	302	45 076	65 182	-44,6	9 666	24 198
Technicien génie 3	232	50 777	76 467	-50,6	36	38	50 812	76 505	-50,6	10 494	28 967
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	55 270	-22,1	298	239	45 573	55 509	-21,8	9 736	15 458
Moyenne	...	46 202	50 883	-10,1	502	240	46 704	51 123	-9,5	10 163	13 047
Employés de bureau											
Magasinier 1	251	31 712	49 787	-57,0	294	1 066	32 006	50 853	-58,9	7 234	12 550
Magasinier 2	911	34 750	47 692	-37,2	407	32	35 157	47 724	-35,7	8 021	19 660
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	36 797	-10,4	506	244	33 847	37 041	-9,4	7 978	10 981
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	45 867	-25,6	410	78	36 936	45 946	-24,4	8 420	18 299
Personnel soutien adm. 3	3 671	40 394	45 670	-13,1	471	15	40 864	45 684	-11,8	9 184	8 979
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	36 419	-4,2 *	211	298	35 154	36 717	-4,4 *	7 880	9 397
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	42 003	-9,2	141	104	38 616	42 107	-9,0	8 433	9 650
Préposé télécomm. 1-2	4	30 189	43 513	-44,1	24	39	30 213	43 553	-44,2	6 698	9 519
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	33 608	-7,2	488	161	31 850	33 769	-6,0 *	7 597	9 858
Moyenne	...	36 682	42 950	-17,1	354	119	37 036	43 069	-16,3	8 374	13 522

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		%	
51 701	64 394	-24,5	1 520,5	1 537,1	-1,1	34,00	41,89	-23,2	Professionnels
75 707	93 812	-23,9	1 525,9	1 554,5	-1,9	49,61	60,35	-21,6	Professionnel communic. 1
87 195	126 031	-44,5	1 510,3	1 529,9	-1,3 *	57,73	82,38	-42,7	Professionnel communic. 2
50 700	66 703	-31,6	1 514,1	1 544,7	-2,0	33,48	43,18	-29,0	Professionnel communic. 3
72 584	92 653	-27,7	1 530,0	1 580,6	-3,3	47,44	58,62	-23,6	Professionnel gest. fin. 1
86 063	123 454	-43,4	1 510,3	1 530,0	-1,3 *	56,99	80,69	-41,6	Professionnel gest. fin. 2
52 796	69 953	-32,5	1 515,8	1 521,2	-0,4 *	34,83	45,99	-32,0	Professionnel gest. fin. 3
76 719	94 070	-22,6	1 521,1	1 532,4	-0,7	50,44	61,39	-21,7	Analyste proc. adm./inform. 1
88 553	123 097	-39,0	1 510,3	1 518,6	-0,6 *	58,63	81,06	-38,2	Analyste proc. adm./inform. 2
50 717	78 732	-55,2	1 510,3	1 505,6	0,3 *	33,58	52,29	-55,7	Analyste proc. adm./inform. 3
80 901	114 083	-41,0	1 511,4	1 495,4	1,1 *	54	76	-42,5	Ingénieur 1
93 904	128 940	-37,3	1 510,3	1 515,4	-0,3 *	62,18	85,09	-36,8	Ingénieur 2
107 324	113 429	-5,7 *	1 516,6	1 555,9	-2,6	70,77	72,90	-3,0 *	Ingénieur 3
80 330	99 562	-23,9	1 519,0	1 536,0	-1,1	52,90	64,87	-22,6	Avocat et notaire 2
55 146	59 300	-7,5	1 524,9	1 569,6	-2,9	36,16	37,78	-4,5	Moyenne
61 483	61 187	0,5 *	1 497,7	1 534,7	-2,5	41,05	39,87	2,9 *	Techniciens
55 264	59 908	-8,4	1 548,6	1 500,8	3,1	35,69	39,92	-11,9	Technicien en administration 1-2
52 278	58 527	-12,0	1 497,7	1 544,9	-3,2	34,91	37,88	-8,5	Technicien en administration 3
54 742	89 380	-63,3	1 544,8	1 493,8	3,3	35,44	59,84	-68,9	Technicien documentation 1-2
61 306	105 472	-72,0	1 497,7	1 468,8	1,9	40,93	71,81	-75,4	Technicien en droit 1-2
55 309	70 967	-28,3	1 527,4	1 543,2	-1,0 *	36,21	45,99	-27,0	Technicien génie 1-2
56 867	64 170	-12,8	1 530,8	1 557,2	-1,7	37,14	41,29	-11,2	Technicien génie 3
39 239	63 403	-61,6	1 567,8	1 752,4	-11,8	25,03	36,18	-44,6	Technicien informatique 1-2
43 178	67 384	-56,1	1 544,8	1 615,3	-4,6	27,95	41,72	-49,3	Moyenne
41 825	48 022	-14,8	1 539,6	1 537,8	0,1 *	27,17	31,23	-15,0	Employés de bureau
45 357	64 244	-41,6	1 535,2	1 450,1	5,5	29,54	44,30	-50,0	Magasinier 1
50 049	54 663	-9,2	1 540,4	1 573,6	-2,2 *	32,49	34,74	-6,9 *	Magasinier 2
43 034	46 114	-7,2 *	1 552,1	1 546,7	0,3 *	27,73	29,81	-7,5	Personnel soutien adm. 1
47 049	51 757	-10,0	1 533,7	1 587,9	-3,5	30,68	32,60	-6,2	Personnel soutien adm. 2
36 911	53 072	-43,8	1 511,0	1 559,0	-3,2	24,43	34,04	-39,4	Personnel soutien adm. 3
39 447	43 627	-10,6	1 536,6	1 557,5	-1,4	25,67	28,01	-9,1	Personnel secrétariat 1
45 411	56 591	-24,6	1 538,2	1 522,4	1,0 *	29,53	37,37	-26,6	Personnel secrétariat 2
									Préposé télécomm. 1-2
									Téléphoniste-récept. 2
									Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009

[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											
Gardien 2	409	32 694	40 740	-24,6	402	396	33 096	41 136	-24,3	7 677	10 589
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	42 621	-30,6	241	410	32 878	43 030	-30,9	7 312	9 611
Moyenne	...	34 091	37 190	-9,1	414	216	34 505	37 406	-8,4	7 948	10 710
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	46 584	-33,0	391	0	35 427	46 584	-31,5	8 026	12 236
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	47 290	-23,2	163	806	38 536	48 096	-24,8	8 111	11 536
Électricien entretien 2	335	44 061	56 686	-28,7	392	372	44 453	57 058	-28,4	9 526	19 495
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	54 587	-25,9	98	1 096	43 469	55 683	-28,1	8 865	13 322
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	52 889	-21,9	633	1 377	44 004	54 266	-23,3	9 873	11 921
Ouvrier cert. Entretien 2	878	41 474	56 549	-36,3	370	10	41 844	56 559	-35,2	9 090	24 174
Peintre entretien 2	131	38 478	53 779	-39,8	451	1 429	38 929	55 207	-41,8	8 743	12 831
Moyenne	...	41 749	54 069	-29,5	381	560	42 130	54 629	-29,7	9 129	16 531
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 733	48 767	-14,1	394	188	43 126	48 955	-13,5	9 245	14 157

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		%	
40 773	51 725	-26,9	1 687,5	1 615,2	4,3	24,16	32,02	-32,5	Employés de service
40 190	52 641	-31,0	1 715,2	1 755,4	-2,3	23,43	29,99	-28,0	Gardien 2
42 452	48 116	-13,3	1 693,2	1 650,9	2,5	25,07	29,38	-17,2	Journalier/préposé terr. 2
									Moyenne
43 454	58 820	-35,4	1 687,6	1 675,1	0,7	25,75	35,11	-36,4	Ouvriers
46 647	59 632	-27,8	1 658,6	1 652,8	0,3 *	28,12	36,08	-28,3	Conducteur véh. légers 2
53 978	76 553	-41,8	1 702,4	1 608,4	5,5	31,71	47,60	-50,1	Conducteur véh. lourds 2
52 334	69 005	-31,9	1 654,7	1 727,3	-4,4	31,63	39,95	-26,3	Électricien entretien 2
53 877	66 186	-22,8	1 683,3	1 653,0	1,8 *	32,01	40,04	-25,1	Mécanicien véh. motor. 2
50 934	80 733	-58,5	1 707,3	1 506,9	11,7	29,83	53,58	-79,6	Mécanicien entret. Millwright 2
47 671	68 039	-42,7	1 696,5	1 785,1	-5,2	28,10	38,11	-35,6	Ouvrier cert. Entretien 2
51 258	71 161	-38,8	1 688,3	1 640,5	2,8	30,36	43,80	-44,3	Peintre entretien 2
									Moyenne
52 371	63 112	-20,5	1 567,9	1 560,2	0,5 *	33,60	40,75	-21,3	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009

[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		
										\$	%
Professionnels											
Professionnel communic. 2	685	63 331	62 647	1,1 *	390	163	63 721	62 809	1,4 *	11 986	14 591
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	62 780	-4,2 *	575	60	60 821	62 840	-3,3 *	11 763	14 780
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	57 431	-31,7	140	0	43 746	57 431	-31,3	9 050	14 326
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	66 362	-2,8	324	110	64 878	66 472	-2,5	11 841	14 704
Analyste proc. adm./inform. 3	986	75 708	77 059	-1,8 *	83	10	75 792	77 069	-1,7 *	12 761	16 057
Ingénieur 2	405	68 855	62 658	9,0 *	86	185	68 941	62 843	8,8 *	11 960	13 363
Professionnel sc. phys. 2	333	69 547	67 386	3,1	829	0	70 376	67 386	4,2	12 769	16 985
Avocat et notaire 2	609	92 008	93 426	-1,5 *	362	160	92 370	93 586	-1,3 *	14 954	19 301
Moyenne	...	67 934	69 701	-2,6	319	85	68 253	69 786	-2,2	12 201	15 672
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	45 316	-1,4 *	461	208	45 153	45 524	-0,8 *	9 993	10 180
Technicien documentation 1-2	723	45 064	45 407	-0,8 *	350	160	45 414	45 567	-0,3 *	9 850	11 279
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	45 806	11,2	1 011	0	52 618	45 806	12,9	11 411	10 628
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	48 776	-9,0	313	46	45 076	48 822	-8,3	9 666	11 986
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	49 853	-10,1	298	46	45 573	49 899	-9,5	9 736	11 814
Technicien informatique 3	656	51 490	54 643	-6,1	529	17	52 019	54 660	-5,1	10 732	12 431
Moyenne	...	46 294	46 913	-1,3	483	110	46 777	47 023	-0,5 *	10 162	10 954
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	42	30 408	37 035	-21,8	24	192	30 432	37 228	-22,3	6 730	8 805
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	34 965	-4,9	506	29	33 847	34 994	-3,4	7 978	9 087
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	39 076	-7,0	410	91	36 936	39 168	-6,0	8 420	9 668
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	37 775	-8,1	211	20	35 154	37 795	-7,5	7 880	9 979
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	41 943	-9,0	141	95	38 616	42 038	-8,9	8 433	10 027
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	34 039	-8,5	488	136	31 850	34 175	-7,3	7 597	7 768
Moyenne	...	36 632	39 523	-7,9	351	109	36 983	39 631	-7,2	8 360	9 616

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		%	
75 707	77 400	-2,2 *	1 525,9	1 509,1	1,1	49,61	51,29	-3,4 *	Professionnels
72 584	77 621	-6,9	1 530,0	1 500,7	1,9	47,44	51,72	-9,0	Professionnel communic. 2
52 796	71 756	-35,9	1 515,8	1 506,2	0,6	34,83	47,64	-36,8	Professionnel gest. fin. 2
76 719	81 176	-5,8	1 521,1	1 501,6	1,3	50,44	54,06	-7,2	Analyste proc. adm./inform. 1
88 553	93 126	-5,2	1 510,3	1 460,8	3,3	58,63	63,75	-8,7	Analyste proc. adm./inform. 2
80 901	76 206	5,8 *	1 511,4	1 491,6	1,3 *	53,53	51,09	4,6 *	Analyste proc. adm./inform. 3
83 144	84 371	-1,5	1 531,7	1 531,1	0,0 *	54,28	55,10	-1,5	Ingénieur 2
107 324	112 887	-5,2 *	1 516,6	1 509,8	0,4 *	70,77	74,77	-5,7 *	Professionnel sc. phys. 2
									Avocat et notaire 2
80 453	85 458	-6,2	1 519,8	1 499,4	1,3	52,95	57,00	-7,6	Moyenne
									Techniciens
55 146	55 703	-1,0 *	1 524,9	1 513,8	0,7	36,16	36,80	-1,8 *	Technicien en administration 1-2
55 264	56 846	-2,9	1 548,6	1 503,9	2,9	35,69	37,80	-5,9	Technicien documentation 1-2
64 029	56 434	11,9	1 539,7	1 540,1	0,0 *	41,59	36,64	11,9	Technicien laboratoire 1-2
54 742	60 808	-11,1	1 544,8	1 532,3	0,8 *	35,44	39,68	-12,0	Technicien génie 1-2
55 309	61 712	-11,6	1 527,4	1 546,6	-1,3	36,21	39,90	-10,2	Technicien informatique 1-2
62 750	67 091	-6,9	1 545,6	1 524,8	1,3	40,60	44,00	-8,4	Technicien informatique 3
56 939	57 978	-1,8	1 530,3	1 525,2	0,3	37,20	38,02	-2,2	Moyenne
									Employés de bureau
37 163	46 033	-23,9	1 511,0	1 549,6	-2,6	24,60	29,71	-20,8	Préposé photocopie 2
41 825	44 081	-5,4	1 539,6	1 510,6	1,9 *	27,17	29,18	-7,4	Personnel soutien adm. 1
45 357	48 836	-7,7	1 535,2	1 497,1	2,5	29,54	32,62	-10,4	Personnel soutien adm. 2
43 034	47 774	-11,0	1 552,1	1 487,3	4,2	27,73	32,12	-15,8	Personnel secrétariat 1
47 049	52 065	-10,7	1 533,7	1 504,7	1,9	30,68	34,60	-12,8	Personnel secrétariat 2
39 447	41 943	-6,3 *	1 536,6	1 526,0	0,7 *	25,67	27,49	-7,1 *	Téléphoniste-récept. 2
45 343	49 247	-8,6	1 536,8	1 506,1	2,0	29,51	32,70	-10,8	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009

[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											
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	38 607	-18,3	241	23	32 878	38 630	-17,5	7 312	11 739
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	34 478	-8,1	472	46	32 379	34 524	-6,6	7 713	9 341
Ouvrier entret. Maint. 2	381	36 026	38 407	-6,6	533	224	36 559	38 631	-5,7 *	8 502	9 770
Moyenne	...	33 165	34 872	-5,1	436	42	33 601	34 914	-3,9	7 839	9 427
Ouvriers											
Électricien entretien 2	335	44 061	46 307	-5,1	392	146	44 453	46 453	-4,5	9 526	11 253
Menuisier entretien 2	327	41 939	42 993	-2,5 *	525	0	42 464	42 993	-1,2 *	9 454	11 736
Peintre entretien 2	131	38 478	40 052	-4,1	451	0	38 929	40 052	-2,9	8 743	11 691
Moyenne	...	41 899	42 645	-1,8 *	462	121	42 361	42 766	-1,0 *	9 316	10 767
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 961	44 921	-4,6	394	99	43 354	45 020	-3,8	9 291	10 768

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
40 190	50 368	-25,3	1 715,2	1 697,3	1,0	23,43	29,68	-26,6	Journalier/préposé terr. 2
40 092	43 864	-9,4	1 682,4	1 622,9	3,5	23,83	27,03	-13,4	Préposé entretien lourd 2
45 060	48 402	-7,4	1 682,4	1 634,0	2,9 *	26,78	29,62	-10,6	Ouvrier entret. Mainten. 2
41 439	44 341	-7,0	1 689,1	1 608,5	4,8	24,54	27,52	-12,2	Moyenne
									Ouvriers
53 978	57 706	-6,9	1 702,4	1 635,6	3,9 *	31,71	35,28	-11,3	Électricien entretien 2
51 918	54 729	-5,4 *	1 691,1	1 629,1	3,7 *	30,70	33,60	-9,4	Menuisier entretien 2
47 671	51 743	-8,5	1 696,5	1 675,3	1,3 *	28,10	30,89	-9,9	Peintre entretien 2
51 678	53 533	-3,6	1 696,6	1 637,0	3,5	30,46	32,73	-7,5	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
52 646	55 788	-6,0	1 556,3	1 526,6	1,9	33,98	36,63	-7,8	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2009

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

Emplois repères ² / catégorie	Effectif adm. québ. ³	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		rémuné ration directe				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Professionnel communic. 1	54	42 333	52 200	-23,3	235	0	42 569	52 200	-22,6	9 133	14 353
Professionnel communic. 2	685	63 331	68 573	-8,3	390	0	63 721	68 573	-7,6	11 986	18 727
Professionnel communic. 3	89	74 395	82 713	-11,2	82	0	74 477	82 713	-11,1	12 718	22 445
Professionnel gest. fin. 1	93	41 805	55 931	-33,8	125	0	41 929	55 931	-33,4	8 770	15 355
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	69 474	-15,3	575	0	60 821	69 474	-14,2	11 763	18 973
Professionnel gest. fin. 3	189	73 491	86 437	-17,6	81	0	73 572	86 437	-17,5	12 491	23 450
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	55 857	-28,1	140	0	43 746	55 857	-27,7	9 050	15 363
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	68 942	-6,8	324	0	64 878	68 942	-6,3	11 841	18 840
Analyste proc. adm./inform. 3	986	75 708	82 739	-9,3	83	0	75 792	82 739	-9,2	12 761	22 476
Ingénieur 1	54	42 100	59 144	-40,5	46	0	42 146	59 144	-40,3	8 571	16 218
Ingénieur 2	405	68 855	88 709	-28,8	86	0	68 941	88 709	-28,7	11 960	23 997
Ingénieur 3	354	80 609	106 036	-31,5	89	0	80 698	106 036	-31,4	13 206	28 593
Professionnel sc. phys. 1	11	41 337	55 306	-33,8	206	0	41 543	55 306	-33,1	8 694	15 176
Professionnel sc. phys. 2	333	69 547	72 025	-3,6	829	0	70 376	72 025	-2,3	12 769	19 621
Professionnel sc. phys. 3	112	75 692	91 676	-21,1	83	0	75 775	91 676	-21,0	12 783	24 822
Avocat et notaire 1	28	52 068	67 178	-29,0	57	0	52 125	67 178	-28,9	10 151	18 288
Avocat et notaire 2	609	92 008	101 680	-10,5	362	0	92 370	101 680	-10,1	14 954	27 438
Biologiste 1	5	41 223	45 645	-10,7	45	0	41 268	45 645	-10,6	8 429	12 587
Biologiste 2	106	66 256	71 505	-7,9	73	0	66 329	71 505	-7,8	11 675	19 513
Biologiste 3	38	76 721	87 450	-14,0	84	0	76 805	87 450	-13,9	12 810	23 722
Moyenne	...	67 763	75 681	-11,7	297	0	68 061	75 681	-11,2	12 149	20 604
Techniciens											
Technicien administration 1-2	6 945	44 692	51 132	-14,4	461	0	45 153	51 132	-13,2	9 993	14 093
Technicien documentation 1-2	723	45 064	49 489	-9,8	350	0	45 414	49 489	-9,0	9 850	13 663
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	50 932	1,3	1 011	0	52 618	50 932	3,2	11 411	14 044
Technicien en droit 1-2	406	42 980	58 096	-35,2	30	0	43 010	58 096	-35,1	9 268	15 973
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	62 408	-39,4	313	0	45 076	62 408	-38,5	9 666	17 117
Technicien génie 3	232	50 777	72 881	-43,5	36	0	50 812	72 881	-43,4	10 494	19 869
Pilote d'aéronefs-Hélic. 2	5	64 998	79 937	-23,0	45	0	65 043	79 937	-22,9	12 590	21 666
Moyenne	...	45 891	52 975	-15,4	498	0	46 389	52 975	-14,2	10 156	14 588
Employés de bureau											
Magasinier 1	251	31 712	37 747	-19,0	294	0	32 006	37 747	-17,9	7 234	10 546
Magasinier 2	911	34 750	41 289	-18,8	407	0	35 157	41 289	-17,4	8 021	11 515
Magasinier 3	40	41 263	51 262	-24,2	247	0	41 511	51 262	-23,5	8 968	14 144
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	35 337	-6,0	506	0	33 847	35 337	-4,4	7 978	9 954
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	42 617	-16,7	410	0	36 936	42 617	-15,4	8 420	11 822
Personnel soutien adm. 3	3 671	40 394	48 115	-19,1	471	0	40 864	48 115	-17,7	9 184	13 281
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	41 659	-19,2	211	0	35 154	41 659	-18,5	7 880	11 618
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	43 906	-14,1	141	0	38 616	43 906	-13,7	8 433	12 174
Acheteur 2	57	40 345	44 565	-10,5	266	0	40 611	44 565	-9,7	8 898	12 353
Moyenne	...	36 871	42 515	-15,3	359	0	37 230	42 515	-14,2	8 414	11 811

Rémunération annuelle (C+D)=(			Heures de présence au travail ⁴ (F)			Rémunération globale ⁵ (G)			Emplois repères ² catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
51 701	66 553	-28,7	1 520,5	1 628,6	-7,1	34,00	40,87	-20,2	Professionnel communic. 1
75 707	87 301	-15,3	1 525,9	1 622,3	-6,3	49,61	53,81	-8,5	Professionnel communic. 2
87 195	105 157	-20,6	1 510,3	1 616,2	-7,0	57,73	65,06	-12,7	Professionnel communic. 3
50 700	71 286	-40,6	1 514,1	1 623,7	-7,2	33,48	43,90	-31,1	Professionnel gest. fin. 1
72 584	88 447	-21,9	1 530,0	1 623,9	-6,1	47,44	54,47	-14,8	Professionnel gest. fin. 2
86 063	109 887	-27,7	1 510,3	1 605,5	-6,3	56,99	68,44	-20,1	Professionnel gest. fin. 3
52 796	71 220	-34,9	1 515,8	1 622,4	-7,0	34,83	43,90	-26,0	Analyste proc. adm./inform. 1
76 719	87 782	-14,4	1 521,1	1 613,2	-6,1	50,44	54,42	-7,9	Analyste proc. adm./inform. 2
88 553	105 215	-18,8	1 510,3	1 602,7	-6,1	58,63	65,65	-12,0	Analyste proc. adm./inform. 3
50 717	75 362	-48,6	1 510,3	1 642,4	-8,7	33,58	45,89	-36,6	Ingénieur 1
80 901	112 706	-39,3	1 511,4	1 626,5	-7,6	53,53	69,29	-29,5	Ingénieur 2
93 904	134 629	-43,4	1 510,3	1 602,4	-6,1	62,18	84,01	-35,1	Ingénieur 3
50 238	70 482	-40,3	1 518,4	1 636,0	-7,7	33,09	43,08	-30,2	Professionnel sc. phys. 1
83 144	91 646	-10,2	1 531,7	1 624,9	-6,1	54,28	56,40	-3,9	Professionnel sc. phys. 2
88 557	116 498	-31,6	1 510,3	1 605,8	-6,3	58,64	72,55	-23,7	Professionnel sc. phys. 3
62 276	85 466	-37,2	1 510,3	1 636,9	-8,4	41,24	52,21	-26,6	Avocat et notaire 1
107 324	129 118	-20,3	1 516,6	1 607,5	-6,0	70,77	80,32	-13,5	Avocat et notaire 2
49 698	58 232	-17,2	1 510,3	1 645,4	-8,9	32,91	35,39	-7,6	Biologiste 1
78 003	91 017	-16,7	1 510,3	1 612,2	-6,8	51,65	56,45	-9,3	Biologiste 2
89 616	111 172	-24,1	1 510,3	1 587,0	-5,1	59,34	70,05	-18,1	Biologiste 3
80 209	96 285	-20,0	1 519,0	1 614,1	-6,3	52,82	59,68	-13,0	Moyenne
									Techniciens
55 146	65 225	-18,3	1 524,9	1 610,7	-5,6	36,16	40,50	-12,0	Technicien en administration 1-2
55 264	63 152	-14,3	1 548,6	1 605,7	-3,7	35,69	39,33	-10,2	Technicien documentation 1-2
64 029	64 976	-1,5	1 539,7	1 614,6	-4,9	41,59	40,24	3,2	Technicien laboratoire 1-2
52 278	74 069	-41,7	1 497,7	1 610,4	-7,5	34,91	46,00	-31,8	Technicien en droit 1-2
54 742	79 526	-45,3	1 544,8	1 600,9	-3,6	35,44	49,68	-40,2	Technicien génie 1-2
61 306	92 750	-51,3	1 497,7	1 603,7	-7,1	40,93	57,84	-41,3	Technicien génie 3
77 633	101 603	-30,9	1 497,7	1 608,3	-7,4	51,84	63,18	-21,9	Pilote d'aéronefs-Hélic. 2
56 545	67 563	-19,5	1 529,1	1 609,8	-5,3	36,97	41,98	-13,5	Moyenne
									Employés de bureau
39 239	48 293	-23,1	1 567,8	1 742,2	-11,1	25,03	27,72	-10,7	Magasinier 1
43 178	52 805	-22,3	1 544,8	1 714,5	-11,0	27,95	30,80	-10,2	Magasinier 2
50 478	65 406	-29,6	1 557,3	1 679,3	-7,8	32,41	38,95	-20,2	Magasinier 3
41 825	45 291	-8,3	1 539,6	1 618,4	-5,1	27,17	27,99	-3,0	Personnel soutien adm. 1
45 357	54 439	-20,0	1 535,2	1 613,5	-5,1	29,54	33,74	-14,2	Personnel soutien adm. 2
50 049	61 396	-22,7	1 540,4	1 610,7	-4,6	32,49	38,12	-17,3	Personnel soutien adm. 3
43 034	53 277	-23,8	1 552,1	1 590,4	-2,5	27,73	33,50	-20,8	Personnel secrétariat 1
47 049	56 080	-19,2	1 533,7	1 593,7	-3,9	30,68	35,19	-14,7	Personnel secrétariat 2
49 509	56 918	-15,0	1 556,5	1 623,9	-4,3	31,81	35,05	-10,2	Acheteur 2
45 643	54 325	-19,0	1 537,9	1 612,8	-4,9	29,68	33,70	-13,5	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2009

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

Emplois repères ² / catégorie	Effectif adm. québ. ³	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		rémuné ration directe				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Préposé buanderie 2	696	32 982	45 633	-38,4	488	0	33 470	45 633	-36,3	7 932	12 628
Concierge	2 175	35 990	40 220	-11,8	223	0	36 213	40 220	-11,1	7 857	11 231
Cuisinier 1	19	38 134	44 351	-16,3	236	0	38 370	44 351	-15,6	8 267	12 292
Cuisinier 2	927	39 894	46 268	-16,0	550	0	40 444	46 268	-14,4	9 185	12 801
Cuisinier 3	20	41 491	50 228	-21,1	200	0	41 691	50 228	-20,5	8 767	13 866
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	37 505	-14,9	241	0	32 878	37 505	-14,1	7 312	10 515
Préposé cuisine/café. 2	2 476	33 792	33 022	2,3	493	0	34 285	33 022	3,7	8 080	9 314
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	38 439	-20,5	472	0	32 379	38 439	-18,7	7 713	10 778
Moyenne	...	33 962	38 280	-12,7	411	0	34 373	38 280	-11,4	7 922	10 717
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	38 172	-9,0	391	0	35 427	38 172	-7,7	8 026	10 631
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	41 007	-6,9	163	0	38 536	41 007	-6,4	8 111	11 449
Électricien entretien 2	335	44 061	55 518	-26,0	392	0	44 453	55 518	-24,9	9 526	15 263
Électricien entretien 3	89	46 121	57 435	-24,5	617	0	46 738	57 435	-22,9	10 202	15 790
Mécanicien entret. Millwright 1	54	41 342	47 892	-15,8	71	0	41 412	47 892	-15,6	8 460	13 237
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	49 605	-14,4	98	0	43 469	49 605	-14,1	8 865	13 689
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	46 955	-8,3	633	0	44 004	46 955	-6,7	9 873	12 971
Menuisier entretien 2	327	41 939	51 542	-22,9	525	0	42 464	51 542	-21,4	9 454	14 220
Peintre entretien 2	131	38 478	46 190	-20,0	451	0	38 929	46 190	-18,7	8 743	12 778
Machiniste 2	46	43 371	47 117	-8,6	450	0	43 821	47 117	-7,5	9 538	12 999
Moyenne	...	41 863	47 835	-14,3	402	0	42 265	47 835	-13,2	9 181	13 220
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 727	48 730	-14,1	387	0	43 114	48 730	-13,0	9 221	13 465

1. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.
2. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.
3. 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).
4. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant les heures chômées payées des heures régulières.
5. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un effectif apparié potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

Rémunération annuelle (C+D)=(			Heures de présence au travail ⁴ (F)			Rémunération globale ⁵ (G)			Emplois repères ² catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	n		%	\$/heure		%	
41 402	58 261	-40,7	1 682,5	1 745,5	-3,7	24,61	33,38	-35,6	Employés de service
44 070	51 451	-16,7	1 721,7	1 730,1	-0,5	25,60	29,74	-16,2	Préposé buanderie 2
46 638	56 644	-21,5	1 721,7	1 731,9	-0,6	27,09	32,71	-20,7	Concierge
49 628	59 069	-19,0	1 681,1	1 725,6	-2,6	29,52	34,23	-16,0	Cuisinier 1
50 458	64 094	-27,0	1 698,3	1 711,6	-0,8	29,71	37,45	-26,0	Cuisinier 2
40 190	48 019	-19,5	1 715,2	1 723,9	-0,5	23,43	27,85	-18,9	Cuisinier 3
42 365	42 335	0,1	1 682,3	1 733,5	-3,0	25,18	24,42	3,0	Journalier/préposé terr. 2
40 092	49 218	-22,8	1 682,4	1 610,3	4,3	23,83	30,56	-28,3	Préposé cuisine/café. 2
42 295	48 997	-15,8	1 693,5	1 683,8	0,6	24,98	29,13	-16,6	Préposé entretien lourd 2
									Moyenne
43 454	48 804	-12,3	1 687,6	1 719,6	-1,9	25,75	28,38	-10,2	Ouvriers
46 647	52 456	-12,5	1 658,6	1 712,6	-3,3	28,12	30,63	-8,9	Conducteur véh. légers 2
53 978	70 782	-31,1	1 702,4	1 719,3	-1,0	31,71	41,17	-29,8	Conducteur véh. lourds 2
56 940	73 225	-28,6	1 676,9	1 710,7	-2,0	33,95	42,80	-26,1	Électricien entretien 2
49 872	61 129	-22,6	1 638,9	1 724,2	-5,2	30,43	35,45	-16,5	Électricien entretien 3
52 334	63 294	-20,9	1 654,7	1 730,7	-4,6	31,63	36,57	-15,6	Mécanicien véh. motor. 1
53 877	59 926	-11,2	1 683,3	1 707,4	-1,4	32,01	35,10	-9,7	Mécanicien véh. motor. 2
51 918	65 761	-26,7	1 691,1	1 714,3	-1,4	30,70	38,36	-24,9	Mécanicien entret. Millwright 2
47 671	58 968	-23,7	1 696,5	1 724,8	-1,7	28,10	34,19	-21,7	Menuisier entretien 2
53 359	60 116	-12,7	1 700,0	1 706,1	-0,4	31,39	35,23	-12,3	Peintre entretien 2
51 446	61 055	-18,7	1 682,4	1 714,4	-1,9	30,57	35,61	-16,5	Machiniste 2
									Moyenne
52 335	62 195	-18,8	1 569,3	1 630,3	-3,9	33,56	38,25	-14,0	Ensemble des emplois repères
									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 2009

[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	54	42 333	50 650	-19,6	235	146	42 569	50 796	-19,3	9 133	14 199
Professionnel communic. 2	685	63 331	67 115	-6,0	390	234	63 721	67 349	-5,7	11 986	18 303
Professionnel communic. 3	89	74 395	85 356	-14,7	82	116	74 477	85 472	-14,8	12 718	25 649
Professionnel gest. fin. 1	93	41 805	54 155	-29,5	125	25	41 929	54 180	-29,2	8 770	14 067
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	69 711	-15,7	575	574	60 821	70 285	-15,6	11 763	19 738
Professionnel gest. fin. 3	189	73 491	88 013	-19,8	81	118	73 572	88 131	-19,8	12 491	27 952
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	54 817	-25,7	140	29	43 746	54 846	-25,4	9 050	15 608
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	69 716	-8,0	324	322	64 878	70 037	-8,0	11 841	18 846
Analyste proc. adm./inform. 3	986	75 708	84 618	-11,8	83	52	75 792	84 670	-11,7	12 761	25 149
Ingénieur 1	54	42 100	62 819	-49,2	46	3	42 146	62 823	-49,1	8 571	22 213
Ingénieur 2	405	68 855	84 270	-22,4	86	121	68 941	84 391	-22,4	11 960	29 123
Ingénieur 3	354	80 609	103 242	-28,1	89	50	80 698	103 291	-28,0	13 206	34 301
Avocat et notaire 2	609	92 008	97 146	-5,6	362	500	92 370	97 646	-5,7	14 954	26 390
Moyenne	...	67 763	75 492	-11,4	297	241	68 061	75 732	-11,3	12 149	21 490
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	49 051	-9,8	461	240	45 153	49 291	-9,2	9 993	13 691
Technicien en administration 3	244	50 842	53 435	-5,1 *	36	278	50 878	53 713	-5,6 *	10 605	13 571
Technicien documentation 1-2	723	45 064	46 058	-2,2	350	278	45 414	46 336	-2,0	9 850	12 956
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	52 437	-1,6 *	1 011	630	52 618	53 067	-0,9 *	11 411	13 651
Technicien laboratoire 3	431	54 736	54 221	0,9 *	1 069	234	55 804	54 455	2,4 *	11 830	12 613
Technicien en droit 1-2	406	42 980	53 628	-24,8	30	224	43 010	53 851	-25,2	9 268	14 763
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	61 478	-37,3	313	289	45 076	61 767	-37,0	9 666	18 204
Technicien génie 3	232	50 777	71 079	-40,0	36	33	50 812	71 112	-40,0	10 494	21 466
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	51 265	-13,2	298	163	45 573	51 429	-12,8	9 736	12 859
Technicien informatique 3	656	51 490	51 750	-0,5 *	529	401	52 019	52 152	-0,3 *	10 732	10 414
Technicien en loisir 1-2	451	44 958	40 978	8,9	647	256	45 605	41 234	9,6	10 066	9 698
Moyenne	...	46 207	51 451	-11,3	502	271	46 710	51 722	-10,7	10 164	14 151
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	42	30 408	38 585	-26,9	24	222	30 432	38 808	-27,5	6 730	10 540
Magasinier 1	251	31 712	44 801	-41,3	294	562	32 006	45 364	-41,7	7 234	11 179
Magasinier 2	911	34 750	48 992	-41,0	407	217	35 157	49 209	-40,0	8 021	14 707
Magasinier 3	40	41 263	48 923	-18,6	247	165	41 511	49 089	-18,3	8 968	12 983
Op. duplicateur 1-2	116	33 848	44 299	-30,9	276	184	34 125	44 482	-30,4	7 704	11 137
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	35 858	-7,5	506	271	33 847	36 128	-6,7	7 978	10 014
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	42 203	-15,5	410	175	36 936	42 378	-14,7	8 420	12 431
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	39 439	-12,9	211	367	35 154	39 805	-13,2	7 880	11 674
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	42 599	-10,7	141	438	38 616	43 037	-11,4	8 433	11 483
Préposé aux renseign. 2	741	39 653	44 227	-11,5	32	42	39 685	44 269	-11,6	8 499	12 747
Préposé aux renseign. 3	75	44 232	61 095	-38,1	35	0	44 268	61 095	-38,0	9 314	15 220
Préposé télécomm. 1-2	4	30 189	40 297	-33,5	24	404	30 213	40 700	-34,7	6 698	12 888
Préposé télécomm. 3	175	39 198	53 339	-36,1	31	1 768	39 229	55 107	-40,5	8 402	16 192
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	38 077	-21,4	488	446	31 850	38 523	-20,9	7 597	9 234
Acheteur 2	57	40 345	47 963	-18,9	266	310	40 611	48 273	-18,9	8 898	12 450
Moyenne	...	36 653	42 245	-15,3	349	258	37 002	42 503	-14,9	8 361	11 923

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
51 701	64 995	-25,7	1 520,5	1 598,3	-5,1	34,00	40,67	-19,6	Professionnel communic. 1
75 707	85 651	-13,1	1 525,9	1 579,2	-3,5	49,61	54,24	-9,3	Professionnel communic. 2
87 195	111 121	-27,4	1 510,3	1 587,3	-5,1	57,73	70,01	-21,3	Professionnel communic. 3
50 700	68 247	-34,6	1 514,1	1 630,6	-7,7	33,48	41,85	-25,0	Professionnel gest. fin. 1
72 584	90 023	-24,0	1 530,0	1 567,8	-2,5	47,44	57,42	-21,0	Professionnel gest. fin. 2
86 063	116 082	-34,9	1 510,3	1 564,2	-3,6	56,99	74,21	-30,2	Professionnel gest. fin. 3
52 796	70 454	-33,4	1 515,8	1 609,3	-6,2	34,83	43,78	-25,7	Analyste proc. adm./inform. 1
76 719	88 883	-15,9	1 521,1	1 567,0	-3,0	50,44	56,72	-12,5	Analyste proc. adm./inform. 2
88 553	109 819	-24,0	1 510,3	1 580,0	-4,6	58,63	69,50	-18,5	Analyste proc. adm./inform. 3
50 717	85 036	-67,7	1 510,3	1 658,6	-9,8	33,58	51,27	-52,7	Ingénieur 1
80 901	113 514	-40,3	1 511,4	1 542,6	-2,1 *	53,53	73,59	-37,5	Ingénieur 2
93 904	137 593	-46,5	1 510,3	1 584,4	-4,9	62,18	86,84	-39,7	Ingénieur 3
107 324	124 036	-15,6	1 516,6	1 587,2	-4,7	70,77	78,15	-10,4	Avocat et notaire 2
80 209	97 222	-21,2	1 519,0	1 578,7	-3,9	52,82	61,61	-16,6	Moyenne
									Techniciens
55 146	62 982	-14,2	1 524,9	1 582,5	-3,8	36,16	39,80	-10,1	Technicien en administration 1-2
61 483	67 284	-9,4 *	1 497,7	1 505,8	-0,5 *	41,05	44,68	-8,8 *	Technicien en administration 3
55 264	59 291	-7,3	1 548,6	1 510,5	2,5	35,69	39,25	-10,0	Technicien documentation 1-2
64 029	66 717	-4,2 *	1 539,7	1 750,5	-13,7	41,59	38,11	8,4	Technicien laboratoire 1-2
67 634	67 068	0,8 *	1 539,8	1 590,1	-3,3 *	43,93	42,18	4,0 *	Technicien laboratoire 3
52 278	68 615	-31,2	1 497,7	1 569,6	-4,8	34,91	43,71	-25,2	Technicien en droit 1-2
54 742	79 971	-46,1	1 544,8	1 637,2	-6,0	35,44	48,84	-37,8	Technicien génie 1-2
61 306	92 579	-51,0	1 497,7	1 566,8	-4,6	40,93	59,09	-44,3	Technicien génie 3
55 309	64 288	-16,2	1 527,4	1 596,1	-4,5	36,21	40,28	-11,2	Technicien informatique 1-2
62 750	62 566	0,3 *	1 545,6	1 528,0	1,1	40,60	40,95	-0,9 *	Technicien informatique 3
55 672	50 932	8,5	1 552,0	1 562,1	-0,7 *	35,87	32,60	9,1	Technicien en loisir 1-2
56 873	65 872	-15,8	1 530,8	1 603,3	-4,7	37,15	41,08	-10,6	Moyenne
									Employés de bureau
37 163	49 348	-32,8	1 511,0	1 544,3	-2,2 *	24,60	31,95	-29,9	Préposé photocopie 2
39 239	56 543	-44,1	1 567,8	1 736,7	-10,8	25,03	32,56	-30,1	Magasinier 1
43 178	63 916	-48,0	1 544,8	1 738,4	-12,5	27,95	36,77	-31,5	Magasinier 2
50 478	62 071	-23,0	1 557,3	1 734,6	-11,4	32,41	35,79	-10,4	Magasinier 3
41 829	55 620	-33,0	1 553,7	1 587,5	-2,2 *	26,92	35,04	-30,1	Op. duplicateur 1-2
41 825	46 142	-10,3	1 539,6	1 538,1	0,1 *	27,17	30,00	-10,4	Personnel soutien adm. 1
45 357	54 809	-20,8	1 535,2	1 555,4	-1,3	29,54	35,24	-19,3	Personnel soutien adm. 2
43 034	51 479	-19,6	1 552,1	1 495,6	3,6	27,73	34,42	-24,1	Personnel secrétariat 1
47 049	54 520	-15,9	1 533,7	1 501,8	2,1	30,68	36,30	-18,3	Personnel secrétariat 2
48 184	57 016	-18,3	1 511,0	1 608,0	-6,4	31,89	35,46	-11,2	Préposé aux renseign. 2
53 582	76 315	-42,4	1 511,0	1 493,5	1,2 *	35,46	51,10	-44,1	Préposé aux renseign. 3
36 911	53 588	-45,2	1 511,0	1 562,8	-3,4	24,43	34,29	-40,4	Préposé télécomm. 1-2
47 632	71 299	-49,7	1 720,6	1 494,0	13,2	27,68	47,72	-72,4	Préposé télécomm. 3
39 447	47 756	-21,1	1 536,6	1 622,9	-5,6	25,67	29,43	-14,6	Téléphoniste-récept. 2
49 509	60 723	-22,7	1 556,5	1 656,7	-6,4	31,81	36,65	-15,2	Acheteur 2
45 364	54 426	-20,0	1 537,9	1 556,3	-1,2	29,50	34,97	-18,5	Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009

[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	696	32 982	31 686	3,9 *	488	396	33 470	32 082	4,1 *	7 932	7 079
Concierge	2 175	35 990	42 061	-16,9	223	276	36 213	42 337	-16,9	7 857	11 357
Cuisinier 1	19	38 134	35 217	7,6	236	147	38 370	35 364	7,8	8 267	8 291
Cuisinier 2	927	39 894	41 414	-3,8 *	550	218	40 444	41 632	-2,9 *	9 185	9 697
Cuisinier 3	20	41 491	47 792	-15,2	200	601	41 691	48 393	-16,1	8 767	11 063
Gardien 2	409	32 694	28 630	12,4	402	211	33 096	28 841	12,9	7 677	4 584
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	43 133	-32,2	241	123	32 878	43 256	-31,6	7 312	10 331
Préposé cuisine/café. 2	2 476	33 792	28 789	14,8	493	113	34 285	28 901	15,7	8 080	6 755
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	36 630	-14,8	472	116	32 379	36 746	-13,5	7 713	9 237
Ouvrier entret. Mainten. 2	381	36 026	39 208	-8,8	533	246	36 559	39 454	-7,9	8 502	12 420
Préposé entretien léger 2	2 008	32 695	35 219	-7,7 *	481	422	33 176	35 641	-7,4 *	7 869	7 595
Moyenne	...	34 044	36 545	-7,3	418	223	34 461	36 768	-6,7	7 948	8 951
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	41 153	-17,5	391	125	35 427	41 278	-16,5	8 026	10 345
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	49 965	-30,2	163	383	38 536	50 348	-30,7	8 111	13 346
Électricien entretien 2	335	44 061	58 415	-32,6	392	173	44 453	58 588	-31,8	9 526	17 242
Électricien entretien 3	89	46 121	63 354	-37,4	617	4	46 738	63 358	-35,6	10 202	25 201
Mécanicien véh. motor. 1	54	41 342	49 581	-19,9	71	655	41 412	50 236	-21,3	8 460	11 985
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	52 617	-21,3	98	433	43 469	53 050	-22,0	8 865	14 000
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	56 192	-29,6	633	282	44 004	56 473	-28,3	9 873	15 133
Menuisier entretien 2	327	41 939	49 572	-18,2	525	277	42 464	49 849	-17,4	9 454	15 438
Ouvrier de voirie 2	127	35 286	44 449	-26,0	25	870	35 311	45 319	-28,3	7 218	13 770
Ouvrier cert. Entretien 2	878	41 474	61 561	-48,4	370	87	41 844	61 648	-47,3	9 090	15 441
Peintre entretien 2	131	38 478	51 042	-32,7	451	840	38 929	51 882	-33,3	8 743	13 822
Machiniste 2	46	43 371	59 179	-36,4	450	106	43 821	59 285	-35,3	9 538	16 126
Moyenne	...	41 659	54 759	-31,4	359	246	42 018	55 005	-30,9	9 069	15 054
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 565	48 194	-13,2	390	252	42 955	48 446	-12,8	9 215	13 274

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									
41 402	39 161	5,4 *	1 682,5	1 792,7	-6,6	24,61	21,85	11,2 *	Préposé buanderie 2
44 070	53 693	-21,8	1 721,7	1 840,1	-6,9 *	25,60	29,18	-14,0	Concierge
46 638	43 655	6,4 *	1 721,7	1 807,9	-5,0	27,09	24,15	10,9	Cuisinier 1
49 628	51 329	-3,4 *	1 681,1	1 808,6	-7,6	29,52	28,38	3,9 *	Cuisinier 2
50 458	59 456	-17,8	1 698,3	1 755,2	-3,3	29,71	33,87	-14,0	Cuisinier 3
40 773	33 425	18,0	1 687,5	1 715,8	-1,7	24,16	19,48	19,4	Gardien 2
40 190	53 587	-33,3	1 715,2	1 743,0	-1,6 *	23,43	30,74	-31,2	Journalier/préposé terr. 2
42 365	35 656	15,8	1 682,3	1 747,9	-3,9	25,18	20,40	19,0	Préposé cuisine/café. 2
40 092	45 984	-14,7	1 682,4	1 696,4	-0,8 *	23,83	27,11	-13,8	Préposé entretien lourd 2
45 060	51 874	-15,1	1 682,4	1 723,8	-2,5 *	26,78	30,09	-12,4 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
41 045	43 236	-5,3 *	1 682,8	1 776,0	-5,5	24,39	24,42	-0,1 *	Préposé entretien léger 2
42 409	45 719	-7,8	1 692,7	1 762,5	-4,1	25,06	25,93	-3,5 *	Moyenne
Ouvriers									
43 454	51 623	-18,8	1 687,6	1 736,1	-2,9 *	25,75	29,73	-15,5	Conducteur véh. légers 2
46 647	63 694	-36,5	1 658,6	1 863,3	-12,3	28,12	34,18	-21,5	Conducteur véh. lourds 2
53 978	75 830	-40,5	1 702,4	1 737,3	-2,0 *	31,71	43,65	-37,7	Électricien entretien 2
56 940	88 559	-55,5	1 676,9	1 546,6	7,8	33,95	57,26	-68,6	Électricien entretien 3
49 872	62 220	-24,8	1 638,9	1 734,4	-5,8	30,43	35,87	-17,9	Mécanicien véh. motor. 1
52 334	67 050	-28,1	1 654,7	1 764,5	-6,6	31,63	38,00	-20,1	Mécanicien véh. motor. 2
53 877	71 606	-32,9	1 683,3	1 782,1	-5,9	32,01	40,18	-25,5	Mécanicien entret. Millwright 2
51 918	65 287	-25,8	1 691,1	1 688,0	0,2 *	30,70	38,68	-26,0	Menuisier entretien 2
42 529	59 089	-38,9	1 628,2	1 700,2	-4,4	26,12	34,75	-33,1	Ouvrier de voirie 2
50 934	77 089	-51,4	1 707,3	1 743,3	-2,1 *	29,83	44,22	-48,2	Ouvrier cert. Entretien 2
47 671	65 704	-37,8	1 696,5	1 732,3	-2,1 *	28,10	37,93	-35,0	Peintre entretien 2
53 359	75 411	-41,3	1 700,0	1 727,9	-1,6	31,39	43,64	-39,0	Machiniste 2
51 087	70 059	-37,1	1 682,7	1 732,9	-3,0	30,36	40,50	-33,4	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
52 170	61 720	-18,3	1 569,5	1 616,4	-3,0	33,44	38,40	-14,8	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 2009

[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	54	42 333	45 131	-6,6 *	235	42	42 569	45 172	-6,1 *	9 133	11 037
Professionnel communic. 2	685	63 331	62 298	1,6 *	390	189	63 721	62 486	1,9 *	11 986	13 997
Professionnel communic. 3	89	74 395	86 451	-16,2	82	0	74 477	86 451	-16,1	12 718	21 031
Professionnel gest. fin. 1	93	41 805	44 752	-7,1	125	17	41 929	44 769	-6,8	8 770	8 556
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	63 860	-6,0	575	74	60 821	63 935	-5,1 *	11 763	13 627
Professionnel gest. fin. 3	189	73 491	84 211	-14,6	81	55	73 572	84 266	-14,5	12 491	17 631
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	50 090	-14,9	140	28	43 746	50 118	-14,6	9 050	10 345
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	68 127	-5,5 *	324	86	64 878	68 213	-5,1 *	11 841	12 429
Analyste proc. adm./inform. 3	986	75 708	88 489	-16,9	83	43	75 792	88 532	-16,8	12 761	14 044
Ingénieur 1	54	42 100	55 541	-31,9	46	107	42 146	55 648	-32,0	8 571	12 475
Ingénieur 2	405	68 855	79 942	-16,1	86	71	68 941	80 013	-16,1	11 960	16 126
Ingénieur 3	354	80 609	102 925	-27,7	89	5	80 698	102 930	-27,6	13 206	20 566
Professionnel sc. phys. 1	11	41 337	46 176	-11,7 *	206	13	41 543	46 189	-11,2 *	8 694	9 089
Professionnel sc. phys. 2	333	69 547	67 820	2,5 *	829	11	70 376	67 831	3,6 *	12 769	14 585
Professionnel sc. phys. 3	112	75 692	88 888	-17,4	83	0	75 775	88 888	-17,3	12 783	18 025
Avocat et notaire 1	28	52 068	55 007	-5,6 *	57	148	52 125	55 155	-5,8 *	10 151	14 617
Avocat et notaire 2	609	92 008	102 036	-10,9	362	43	92 370	102 079	-10,5	14 954	17 002
Moyenne	...	67 666	73 632	-8,8	302	99	67 967	73 731	-8,5	12 146	13 814
Techniciens											
Pilote d'aéronefs-avion 2	3	63 026	100 343	-59,2	44	11	63 070	100 354	-59,1	12 318	18 354
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	44 206	1,1 *	461	84	45 153	44 290	1,9 *	9 993	9 604
Technicien en administration 3	244	50 842	57 027	-12,2	36	187	50 878	57 214	-12,5	10 605	11 687
Technicien documentation 1-2	723	45 064	41 175	8,6 *	350	8	45 414	41 183	9,3	9 850	8 208
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	52 036	-0,8 *	1 011	7	52 618	52 043	1,1 *	11 411	11 997
Technicien en droit 1-2	406	42 980	61 272	-42,6	30	18	43 010	61 290	-42,5	9 268	10 755
Technicien en droit 3	13	50 860	72 137	-41,8	36	0	50 896	72 137	-41,7	10 610	16 934
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	55 692	-24,4	313	15	45 076	55 707	-23,6	9 666	11 439
Technicien génie 3	232	50 777	77 060	-51,8	36	0	50 812	77 060	-51,7	10 494	12 639
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	49 208	-8,7	298	49	45 573	49 257	-8,1	9 736	9 982
Technicien informatique 3	656	51 490	67 065	-30,3	529	3	52 019	67 069	-28,9	10 732	13 643
Technicien en loisir 1-2	451	44 958	42 139	6,3 *	647	53	45 605	42 193	7,5 *	10 066	10 674
Techn. hygiène du trav. 1-2	182	44 200	49 467	-11,9 *	915	183	45 115	49 650	-10,1 *	10 192	12 946
Moyenne	...	45 984	48 912	-6,4	487	59	46 471	48 971	-5,4	10 120	10 489
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	42	30 408	35 756	-17,6	24	6	30 432	35 763	-17,5	6 730	8 206
Magasinier 1	251	31 712	29 074	8,3 *	294	137	32 006	29 211	8,7 *	7 234	5 843
Magasinier 2	911	34 750	36 825	-6,0 *	407	152	35 157	36 977	-5,2 *	8 021	7 718
Magasinier 3	40	41 263	44 811	-8,6 *	247	56	41 511	44 867	-8,1 *	8 968	6 832
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	30 123	9,7	506	55	33 847	30 178	10,8	7 978	6 503
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	34 766	4,8	410	54	36 936	34 819	5,7	8 420	7 778
Personnel soutien adm. 3	3 671	40 394	39 536	2,1 *	471	81	40 864	39 617	3,1 *	9 184	8 977
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	37 388	-7,0 *	211	48	35 154	37 436	-6,5 *	7 880	8 264
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	44 643	-16,0	141	58	38 616	44 701	-15,8	8 433	10 145
Préposé aux renseign. 3	75	44 232	45 217	-2,2 *	35	28	44 268	45 245	-2,2 *	9 314	9 357
Préposé télécomm. 1-2	4	30 189	46 321	-53,4	24	29	30 213	46 350	-53,4	6 698	9 057
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	32 183	-2,6 *	488	56	31 850	32 240	-1,2 *	7 597	6 703
Acheteur 2	57	40 345	44 969	-11,5	266	192	40 611	45 161	-11,2	8 898	10 187
Moyenne	...	36 663	36 822	-0,4 *	350	60	37 013	36 882	0,4 *	8 364	8 168

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									
51 701	56 209	-8,7 *	1 520,5	1 617,5	-6,4	34,00	34,75	-2,2 *	Professionnel communic. 1
75 707	76 484	-1,0 *	1 525,9	1 633,3	-7,0	49,61	46,83	5,6	Professionnel communic. 2
87 195	107 481	-23,3	1 510,3	1 690,0	-11,9	57,73	63,60	-10,2 *	Professionnel communic. 3
50 700	53 325	-5,2	1 514,1	1 699,9	-12,3	33,48	31,37	6,3	Professionnel gest. fin. 1
72 584	77 562	-6,9	1 530,0	1 712,6	-11,9	47,44	45,29	4,5 *	Professionnel gest. fin. 2
86 063	101 897	-18,4	1 510,3	1 678,7	-11,2	56,99	60,70	-6,5 *	Professionnel gest. fin. 3
52 796	60 463	-14,5	1 515,8	1 700,6	-12,2	34,83	35,55	-2,1 *	Analyste proc. adm./inform. 1
76 719	80 642	-5,1 *	1 521,1	1 674,7	-10,1	50,44	48,15	4,5 *	Analyste proc. adm./inform. 2
88 553	102 576	-15,8	1 510,3	1 664,7	-10,2	58,63	61,62	-5,1 *	Analyste proc. adm./inform. 3
50 717	68 123	-34,3	1 510,3	1 805,6	-19,6	33,58	37,73	-12,4	Ingénieur 1
80 901	96 139	-18,8	1 511,4	1 778,4	-17,7	53,53	54,06	-1,0 *	Ingénieur 2
93 904	123 496	-31,5	1 510,3	1 733,9	-14,8	62,18	71,22	-14,5	Ingénieur 3
50 238	55 278	-10,0 *	1 518,4	1 801,9	-18,7	33,09	30,68	7,3 *	Professionnel sc. phys. 1
83 144	82 416	0,9 *	1 531,7	1 728,8	-12,9	54,28	47,67	12,2	Professionnel sc. phys. 2
88 557	106 913	-20,7	1 510,3	1 718,0	-13,8	58,64	62,23	-6,1 *	Professionnel sc. phys. 3
62 276	69 772	-12,0	1 510,3	1 639,9	-8,6	41,24	42,55	-3,2 *	Avocat et notaire 1
107 324	119 081	-11,0	1 516,6	1 606,1	-5,9	70,77	74,14	-4,8	Avocat et notaire 2
80 113	87 544	-9,3	1 519,1	1 673,9	-10,2	52,75	52,36	0,7 *	Moyenne
Techniciens									
75 389	118 708	-57,5	1 497,7	1 825,7	-21,9	50,34	65,02	-29,2	Pilote d'avions-avion 2
55 146	53 895	2,3 *	1 524,9	1 698,7	-11,4	36,16	31,73	12,3	Technicien en administration 1-2
61 483	68 901	-12,1	1 497,7	1 675,9	-11,9	41,05	41,11	-0,2 *	Technicien en administration 3
55 264	49 391	10,6	1 548,6	1 628,5	-5,2	35,69	30,33	15,0	Technicien documentation 1-2
64 029	64 040	0,0 *	1 539,7	1 786,2	-16,0	41,59	35,85	13,8	Technicien laboratoire 1-2
52 278	72 045	-37,8	1 497,7	1 601,7	-6,9	34,91	44,98	-28,9	Technicien en droit 1-2
61 506	89 071	-44,8	1 497,7	1 703,5	-13,7	41,07	52,29	-27,3	Technicien en droit 3
54 742	67 146	-22,7	1 544,8	1 773,1	-14,8	35,44	37,87	-6,9 *	Technicien génie 1-2
61 306	89 699	-46,3	1 497,7	1 753,7	-17,1	40,93	51,15	-25,0	Technicien génie 3
55 309	59 239	-7,1	1 527,4	1 702,3	-11,4	36,21	34,80	3,9 *	Technicien informatique 1-2
62 750	80 712	-28,6	1 545,6	1 756,0	-13,6	40,60	45,96	-13,2	Technicien informatique 3
55 672	52 867	5,0 *	1 552,0	1 747,1	-12,6	35,87	30,26	15,6 *	Technicien en loisir 1-2
55 307	62 596	-13,2 *	1 542,6	1 722,4	-11,7	35,85	36,34	-1,4 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
56 591	59 460	-5,1	1 530,6	1 714,4	-12,0	36,97	34,66	6,3	Moyenne
Employés de bureau									
37 163	43 969	-18,3	1 511,0	1 733,8	-14,8	24,60	25,36	-3,1 *	Préposé photocopie 2
39 239	35 054	10,7 *	1 567,8	1 814,5	-15,7	25,03	19,32	22,8	Magasinier 1
43 178	44 695	-3,5 *	1 544,8	1 743,9	-12,9	27,95	25,63	8,3 *	Magasinier 2
50 478	51 699	-2,4 *	1 557,3	1 768,4	-13,6	32,41	29,23	9,8 *	Magasinier 3
41 825	36 681	12,3	1 539,6	1 714,2	-11,3	27,17	21,40	21,2	Personnel soutien adm. 1
45 357	42 598	6,1	1 535,2	1 719,2	-12,0	29,54	24,78	16,1	Personnel soutien adm. 2
50 049	48 594	2,9 *	1 540,4	1 683,1	-9,3	32,49	28,87	11,1 *	Personnel soutien adm. 3
43 034	45 701	-6,2 *	1 552,1	1 691,6	-9,0	27,73	27,02	2,6 *	Personnel secrétariat 1
47 049	54 846	-16,6	1 533,7	1 661,6	-8,3	30,68	33,01	-7,6	Personnel secrétariat 2
53 582	54 602	-1,9 *	1 511,0	1 726,3	-14,3	35,46	31,63	10,8	Préposé aux renseign. 3
36 911	55 407	-50,1	1 511,0	1 835,6	-21,5	24,43	30,18	-23,6	Préposé télécomm. 1-2
39 447	38 943	1,3 *	1 536,6	1 725,4	-12,3	25,67	22,57	12,1	Téléphoniste-récept. 2
49 509	55 348	-11,8	1 556,5	1 742,7	-12,0	31,81	31,76	0,2 *	Acheteur 2
45 376	45 050	0,7 *	1 537,8	1 703,4	-10,8	29,51	26,50	10,2	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 2009

[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											
Concierge	2 175	35 990	31 846	11,5	223	183	36 213	32 030	11,6	7 857	5 969
Cuisinier 2	927	39 894	24 997	37,3	550	45	40 444	25 042	38,1	9 185	4 113
Cuisinier 3	20	41 491	41 714	-0,5 *	200	46	41 691	41 760	-0,2 *	8 767	7 580
Gardien 2	409	32 694	31 383	4,0 *	402	57	33 096	31 440	5,0 *	7 677	6 783
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	37 636	-15,3 *	241	175	32 878	37 811	-15,0 *	7 312	7 601
Préposé cuisine/café. 2	2 476	33 792	19 392	42,6	493	22	34 285	19 414	43,4	8 080	3 224
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	23 186	27,3	472	46	32 379	23 232	28,2	7 713	3 971
Ouvrier entret. Maint. 2	381	36 026	32 112	10,9 *	533	146	36 559	32 257	11,8	8 502	6 150
Préposé entretien léger 2	2 008	32 695	25 741	21,3	481	113	33 176	25 854	22,1	7 869	4 519
Moyenne	...	34 044	26 634	21,8	418	92	34 461	26 727	22,4	7 948	4 808
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	36 001	-2,8 *	391	249	35 427	36 249	-2,3 *	8 026	6 776
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	37 589	2,0 *	163	22	38 536	37 611	2,4 *	8 111	7 958
Électricien entretien 2	335	44 061	50 137	-13,8	392	480	44 453	50 617	-13,9	9 526	11 692
Mécanicien véh. motor. 1	54	41 342	39 983	3,3 *	71	0	41 412	39 983	3,5 *	8 460	7 945
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	49 147	-13,3	98	41	43 469	49 189	-13,2	8 865	11 703
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	49 006	-13,0 *	633	152	44 004	49 158	-11,7 *	9 873	12 132
Ouvrier cert. Entretien 2	878	41 474	46 442	-12,0	370	129	41 844	46 571	-11,3	9 090	10 498
Machiniste 2	46	43 371	46 023	-6,1 *	450	0	43 821	46 023	-5,0 *	9 538	10 818
Moyenne	...	41 767	44 886	-7,5	394	117	42 161	45 004	-6,7	9 158	9 839
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 440	42 719	-0,7 *	389	74	42 829	42 793	0,1 *	9 199	8 871

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		%	
44 070	37 998	13,8	1 721,7	1 852,1	-7,6	25,60	20,52	19,8	Employés de service
49 628	29 155	41,3	1 681,1	1 834,7	-9,1	29,52	15,89	46,2	Concierge
50 458	49 340	2,2 *	1 698,3	1 835,0	-8,1	29,71	26,89	9,5	Cuisinier 2
40 773	38 224	6,3 *	1 687,5	1 810,7	-7,3	24,16	21,11	12,6 *	Cuisinier 3
40 190	45 412	-13,0 *	1 715,2	1 827,3	-6,5	23,43	24,85	-6,1 *	Gardien 2
42 365	22 639	46,6	1 682,3	1 770,9	-5,3	25,18	12,78	49,2	Journalier/préposé terr. 2
40 092	27 204	32,1	1 682,4	1 821,2	-8,3	23,83	14,94	37,3	Préposé cuisine/café. 2
45 060	38 407	14,8	1 682,4	1 750,9	-4,1	26,78	21,94	18,1	Préposé entretien lourd 2
41 045	30 373	26,0	1 682,8	1 815,5	-7,9	24,39	16,73	31,4	Ouvrier entret. Mainten. 2
									Préposé entretien léger 2
42 409	31 534	25,6	1 692,7	1 815,8	-7,3	25,06	17,35	30,8	Moyenne
									Ouvriers
43 454	43 026	1,0 *	1 687,6	1 813,6	-7,5	25,75	23,72	7,9 *	Conducteur véh. légers 2
46 647	45 569	2,3 *	1 658,6	2 059,5	-24,2	28,12	22,13	21,3	Conducteur véh. lourds 2
53 978	62 309	-15,4	1 702,4	1 823,4	-7,1	31,71	34,17	-7,8 *	Électricien entretien 2
49 872	47 928	3,9 *	1 638,9	1 862,8	-13,7	30,43	25,73	15,4	Mécanicien véh. motor. 1
52 334	60 892	-16,4	1 654,7	1 822,6	-10,1	31,63	33,41	-5,6 *	Mécanicien véh. motor. 2
53 877	61 290	-13,8 *	1 683,3	1 824,0	-8,4	32,01	33,60	-5,0 *	Mécanicien entret. Millwright 2
50 934	57 069	-12,0	1 707,3	1 739,1	-1,9 *	29,83	32,82	-10,0 *	Ouvrier cert. Entretien 2
53 359	56 842	-6,5 *	1 700,0	1 823,0	-7,2	31,39	31,18	0,7 *	Machiniste 2
51 319	54 843	-6,9	1 688,5	1 828,5	-8,3	30,39	30,14	0,8 *	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
52 028	51 664	0,7 *	1 569,5	1 728,8	-10,2	33,35	30,10	9,7	Moyenne

Annexe C-10

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009

[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. Marché québ. québ.	
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Professionnel communic. 2	685	63 331	73 712	-16,4 *	390	768	63 721	74 480	-16,9 *	11 986	16 603
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	75 929	-26,0 *	575	584	60 821	76 513	-25,8 *	11 763	22 413
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	50 971	-16,9 *	140	320	43 746	51 291	-17,2 *	9 050	11 831
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	68 578	-6,2	324	505	64 878	69 082	-6,5	11 841	13 415
Ingénieur 1	54	42 100	66 092	-57,0	46	0	42 146	66 092	-56,8	8 571	22 475
Ingénieur 2	405	68 855	85 310	-23,9 *	86	0	68 941	85 310	-23,7 *	11 960	26 848
Moyenne	...	67 755	74 699	-10,2	289	472	68 045	75 172	-10,5	12 157	19 138
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	44 613	0,2 *	461	617	45 153	45 230	-0,2 *	9 993	13 015
Technicien en administration 3	244	50 842	41 173	19,0	36	522	50 878	41 695	18,0 *	10 605	10 871
Technicien documentation 1-2	723	45 064	45 540	-1,1 *	350	511	45 414	46 051	-1,4 *	9 850	11 018
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	53 018	-2,7 *	1 011	736	52 618	53 755	-2,2 *	11 411	13 743
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	61 757	-38,0	313	271	45 076	62 028	-37,6	9 666	15 730
Technicien génie 3	232	50 777	69 124	-36,1	36	57	50 812	69 181	-36,1	10 494	20 596
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	50 464	-11,5	298	142	45 573	50 606	-11,0	9 736	12 112
Moyenne	...	46 307	49 051	-5,9	518	493	46 825	49 544	-5,8	10 192	13 385
Employés de bureau											
Magasinier 1	251	31 712	43 402	-36,9	294	350	32 006	43 751	-36,7	7 234	9 881
Magasinier 2	911	34 750	52 099	-49,9	407	51	35 157	52 150	-48,3	8 021	14 636
Magasinier 3	40	41 263	47 621	-15,4	247	257	41 511	47 878	-15,3	8 968	12 336
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	36 372	-9,1	506	387	33 847	36 758	-8,6	7 978	9 572
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	42 345	-15,9	410	336	36 936	42 681	-15,6	8 420	11 413
Personnel soutien adm. 3	3 671	40 394	46 568	-15,3	471	553	40 864	47 121	-15,3	9 184	12 289
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	46 383	-32,7	211	622	35 154	47 005	-33,7	7 880	15 262
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	44 271	-15,1	141	844	38 616	45 115	-16,8	8 433	11 130
Préposé aux renseign. 2	741	39 653	44 061	-11,1	32	40	39 685	44 101	-11,1	8 499	11 086
Préposé aux renseign. 3	75	44 232	62 126	-40,5	35	0	44 268	62 126	-40,3	9 314	15 467
Préposé télécomm. 1-2	4	30 189	38 341	-27,0	24	32	30 213	38 373	-27,0	6 698	13 760
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	41 384	-32,0	488	532	31 850	41 917	-31,6	7 597	9 694
Acheteur 2	57	40 345	53 998	-33,8	266	610	40 611	54 608	-34,5	8 898	12 875
Moyenne	...	36 664	43 134	-17,6	350	477	37 013	43 611	-17,8	8 364	11 471

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		%	
75 707	91 084	-20,3 *	1 525,9	1 533,0	-0,5 *	49,61	59,41	-19,8 *	Professionnels
72 584	98 926	-36,3	1 530,0	1 592,7	-4,1 *	47,44	62,11	-30,9 *	Professionnel communic. 2
52 796	63 122	-19,6 *	1 515,8	1 636,3	-7,9	34,83	38,58	-10,8 *	Professionnel gest. fin. 2
76 719	82 497	-7,5	1 521,1	1 594,2	-4,8	50,44	51,75	-2,6 *	Analyste proc. adm./inform. 1
50 717	88 568	-74,6	1 510,3	1 732,7	-14,7	33,58	51,12	-52,2	Analyste proc. adm./inform. 2
80 901	112 157	-38,6	1 511,4	1 700,8	-12,5	53,53	65,94	-23,2 *	Ingénieur 1
									Ingénieur 2
80 202	94 309	-17,6	1 519,1	1 605,0	-5,7	52,81	58,74	-11,2	Moyenne
55 146	58 246	-5,6	1 524,9	1 615,0	-5,9	36,16	36,07	0,3 *	Techniciens
61 483	52 566	14,5 *	1 497,7	1 533,0	-2,4 *	41,05	34,29	16,5 *	Technicien en administration 1-2
55 264	57 069	-3,3 *	1 548,6	1 583,2	-2,2 *	35,69	36,05	-1,0 *	Technicien en administration 3
64 029	67 497	-5,4 *	1 539,7	1 783,1	-15,8	41,59	37,85	9,0	Technicien documentation 1-2
54 742	77 758	-42,0	1 544,8	1 751,5	-13,4	35,44	44,39	-25,3	Technicien laboratoire 1-2
61 306	89 776	-46,4	1 497,7	1 719,3	-14,8	40,93	52,22	-27,6 *	Technicien génie 1-2
55 309	62 718	-13,4	1 527,4	1 637,3	-7,2	36,21	38,31	-5,8	Technicien génie 3
									Technicien informatique 1-2
57 017	62 929	-10,4	1 531,9	1 651,5	-7,8	37,22	38,02	-2,2 *	Moyenne
39 239	53 632	-36,7	1 567,8	1 721,0	-9,8	25,03	31,16	-24,5	Employés de bureau
43 178	66 786	-54,7	1 544,8	1 795,2	-16,2	27,95	37,20	-33,1	Magasinier 1
50 478	60 214	-19,3	1 557,3	1 765,3	-13,4	32,41	34,11	-5,2	Magasinier 2
41 825	46 330	-10,8	1 539,6	1 608,0	-4,4	27,17	28,81	-6,1 *	Magasinier 3
45 357	54 094	-19,3	1 535,2	1 602,8	-4,4	29,54	33,75	-14,2	Personnel soutien adm. 1
50 049	59 410	-18,7	1 540,4	1 549,6	-0,6 *	32,49	38,34	-18,0	Personnel soutien adm. 2
43 034	62 266	-44,7	1 552,1	1 573,7	-1,4 *	27,73	39,57	-42,7	Personnel soutien adm. 3
47 049	56 245	-19,5	1 533,7	1 577,9	-2,9	30,68	35,65	-16,2	Personnel secrétariat 1
48 184	55 186	-14,5	1 511,0	1 665,4	-10,2	31,89	33,14	-3,9	Personnel secrétariat 2
53 582	77 594	-44,8	1 511,0	1 492,3	1,2 *	35,46	52,00	-46,6	Préposé aux renseign. 2
36 911	52 133	-41,2	1 511,0	1 547,2	-2,4	24,43	33,69	-37,9	Préposé aux renseign. 3
39 447	51 610	-30,8	1 536,6	1 705,1	-11,0	25,67	30,27	-17,9	Préposé télécomm. 1-2
49 509	67 483	-36,3	1 556,5	1 751,7	-12,5	31,81	38,52	-21,1	Téléphoniste-récept. 2
									Acheteur 2
45 377	55 082	-21,4	1 537,8	1 602,9	-4,2	29,51	34,39	-16,5	Moyenne

Annexe C-10

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009

[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	696	32 982	31 056	5,8 *	488	414	33 470	31 470	6,0 *	7 932	6 829
Concierge	2 175	35 990	40 574	-12,7	223	155	36 213	40 729	-12,5	7 857	9 546
Cuisinier 1	19	38 134	32 317	15,3	236	163	38 370	32 480	15,4	8 267	7 072
Cuisinier 2	927	39 894	40 862	-2,4 *	550	233	40 444	41 095	-1,6 *	9 185	9 377
Cuisinier 3	20	41 491	47 097	-13,5 *	200	773	41 691	47 870	-14,8 *	8 767	10 264
Gardien 2	409	32 694	27 626	15,5	402	203	33 096	27 829	15,9	7 677	4 028
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	45 257	-38,7	241	7	32 878	45 264	-37,7	7 312	8 428
Préposé cuisine/café. 2	2 476	33 792	27 718	18,0	493	134	34 285	27 852	18,8	8 080	5 996
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	36 597	-14,7	472	129	32 379	36 726	-13,4	7 713	8 930
Ouvrier entret. Mainten. 2	381	36 026	34 559	4,1 *	533	170	36 559	34 728	5,0 *	8 502	9 748
Préposé entretien léger 2	2 008	32 695	35 138	-7,5 *	481	420	33 176	35 559	-7,2 *	7 869	7 445
Moyenne	...	34 044	35 934	-5,6 *	418	193	34 461	36 127	-4,8 *	7 948	8 014
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	36 640	-4,6 *	391	185	35 427	36 825	-3,9 *	8 026	8 495
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	50 681	-32,1	163	288	38 536	50 970	-32,3	8 111	13 257
Électricien entretien 2	335	44 061	59 816	-35,8	392	37	44 453	59 853	-34,6	9 526	16 995
Électricien entretien 3	89	46 121	64 095	-39,0	617	0	46 738	64 095	-37,1	10 202	17 195
Mécanicien véh. motor. 1	54	41 342	39 070	5,5 *	71	0	41 412	39 070	5,7 *	8 460	6 582
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	52 656	-21,4	98	97	43 469	52 753	-21,4	8 865	13 616
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	56 730	-30,8	633	260	44 004	56 990	-29,5	9 873	15 224
Menuisier entretien 2	327	41 939	52 610	-25,4	525	225	42 464	52 835	-24,4	9 454	15 579
Ouvrier cert. Entretien 2	878	41 474	64 027	-54,4	370	37	41 844	64 064	-53,1	9 090	13 125
Peintre entretien 2	131	38 478	52 886	-37,4	451	56	38 929	52 942	-36,0	8 743	15 239
Machiniste 2	46	43 371	60 306	-39,0	450	59	43 821	60 365	-37,8	9 538	17 032
Moyenne	...	41 767	56 574	-35,5	394	122	42 161	56 696	-34,5	9 158	14 280
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 101	47 338	-12,4	396	410	42 497	47 748	-12,4	9 167	12 261

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									
41 402	38 299	7,5 *	1 682,5	1 794,8	-6,7	24,61	21,34	13,3 *	Préposé buanderie 2
44 070	50 275	-14,1	1 721,7	1 893,2	-10,0 *	25,60	26,56	-3,7 *	Concierge
46 638	39 552	15,2	1 721,7	1 832,6	-6,4	27,09	21,58	20,3	Cuisinier 1
49 628	50 472	-1,7 *	1 681,1	1 818,7	-8,2	29,52	27,75	6,0 *	Cuisinier 2
50 458	58 134	-15,2 *	1 698,3	1 767,6	-4,1	29,71	32,89	-10,7 *	Cuisinier 3
40 773	31 858	21,9	1 687,5	1 727,5	-2,4	24,16	18,44	23,7	Gardien 2
40 190	53 693	-33,6	1 715,2	1 732,9	-1,0 *	23,43	30,98	-32,2	Journalier/préposé terr. 2
42 365	33 848	20,1	1 682,3	1 761,3	-4,7	25,18	19,22	23,7	Préposé cuisine/café. 2
40 092	45 656	-13,9	1 682,4	1 722,0	-2,4	23,83	26,51	-11,3	Préposé entretien lourd 2
45 060	44 477	1,3 *	1 682,4	1 801,5	-7,1	26,78	24,69	7,8 *	Ouvrier entret. Mainten. 2
41 045	43 004	-4,8 *	1 682,8	1 787,7	-6,2	24,39	24,14	1,0 *	Préposé entretien léger 2
42 409	44 141	-4,1 *	1 692,7	1 784,6	-5,4	25,06	24,74	1,3 *	Moyenne
Ouvriers									
43 454	45 320	-4,3 *	1 687,6	1 792,0	-6,2	25,75	25,29	1,8 *	Conducteur véh. légers 2
46 647	64 227	-37,7	1 658,6	1 913,4	-15,4	28,12	33,57	-19,4	Conducteur véh. lourds 2
53 978	76 849	-42,4	1 702,4	1 784,8	-4,8	31,71	43,06	-35,8	Électricien entretien 2
56 940	81 291	-42,8	1 676,9	1 826,6	-8,9	33,95	44,50	-31,1	Électricien entretien 3
49 872	45 652	8,5 *	1 638,9	1 746,2	-6,6	30,43	26,14	14,1	Mécanicien véh. motor. 1
52 334	66 369	-26,8	1 654,7	1 828,4	-10,5	31,63	36,30	-14,8 *	Mécanicien véh. motor. 2
53 877	72 214	-34,0	1 683,3	1 789,6	-6,3	32,01	40,35	-26,1	Mécanicien entret. Millwright 2
51 918	68 413	-31,8	1 691,1	1 778,8	-5,2	30,70	38,46	-25,3	Menuisier entretien 2
50 934	77 188	-51,5	1 707,3	1 808,2	-5,9	29,83	42,69	-43,1	Ouvrier cert. Entretien 2
47 671	68 182	-43,0	1 696,5	1 679,4	1,0 *	28,10	40,60	-44,5 *	Peintre entretien 2
53 359	77 397	-45,0	1 700,0	1 715,2	-0,9 *	31,39	45,12	-43,8	Machiniste 2
51 319	70 976	-38,3	1 688,5	1 793,8	-6,2	30,39	39,63	-30,4	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
51 664	60 009	-16,2	1 570,7	1 657,6	-5,5	33,08	36,40	-10,0	Moyenne

Annexe C-11

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009

[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	54	42 333	39 980	5,6 *	235	67	42 569	40 048	5,9 *	9 133	10 580
Professionnel communic. 2	685	63 331	60 623	4,3 *	390	71	63 721	60 694	4,8 *	11 986	12 667
Professionnel communic. 3	89	74 395	84 020	-12,9	82	0	74 477	84 020	-12,8	12 718	19 511
Professionnel gest. fin. 1	93	41 805	44 416	-6,2	125	18	41 929	44 434	-6,0	8 770	8 360
Professionnel gest. fin. 2	864	60 246	63 429	-5,3 *	575	59	60 821	63 489	-4,4 *	11 763	13 333
Professionnel gest. fin. 3	189	73 491	83 671	-13,9	81	52	73 572	83 724	-13,8	12 491	15 843
Analyste proc. adm./inform. 1	217	43 606	49 512	-13,5	140	32	43 746	49 544	-13,3	9 050	9 944
Analyste proc. adm./inform. 2	3 350	64 554	67 929	-5,2 *	324	82	64 878	68 011	-4,8 *	11 841	12 187
Analyste proc. adm./inform. 3	986	75 708	88 879	-17,4	83	45	75 792	88 924	-17,3	12 761	13 822
Ingénieur 1	54	42 100	55 527	-31,9	46	103	42 146	55 630	-32,0	8 571	12 505
Ingénieur 2	405	68 855	80 221	-16,5	86	57	68 941	80 277	-16,4	11 960	16 169
Ingénieur 3	354	80 609	103 434	-28,3	89	3	80 698	103 437	-28,2	13 206	20 764
Professionnel sc. phys. 1	11	41 337	46 176	-11,7 *	206	13	41 543	46 189	-11,2 *	8 694	9 089
Professionnel sc. phys. 2	333	69 547	67 809	2,5 *	829	11	70 376	67 821	3,6 *	12 769	14 503
Professionnel sc. phys. 3	112	75 692	88 829	-17,4	83	0	75 775	88 829	-17,2	12 783	17 851
Avocat et notaire 1	28	52 068	50 146	3,7 *	57	111	52 125	50 257	3,6 *	10 151	10 918
Avocat et notaire 2	609	92 008	102 476	-11,4	362	29	92 370	102 505	-11,0	14 954	16 948
Moyenne	...	67 740	73 591	-8,6	314	58	68 053	73 649	-8,2	12 170	13 672
Techniciens											
Pilote d'aéronefs-avion 2	3	63 026	100 343	-59,2	44	11	63 070	100 354	-59,1	12 318	18 354
Technicien en administration 1-2	6 945	44 692	43 928	1,7 *	461	80	45 153	44 008	2,5 *	9 993	9 493
Technicien en administration 3	244	50 842	56 300	-10,7	36	68	50 878	56 368	-10,8	10 605	11 195
Technicien documentation 1-2	723	45 064	41 052	8,9 *	350	7	45 414	41 059	9,6	9 850	8 148
Technicien laboratoire 1-2	1 860	51 606	52 202	-1,2 *	1 011	7	52 618	52 209	0,8 *	11 411	12 135
Technicien en droit 1-2	406	42 980	61 496	-43,1	30	18	43 010	61 514	-43,0	9 268	10 761
Technicien en droit 3	13	50 860	72 137	-41,8	36	0	50 896	72 137	-41,7	10 610	16 934
Technicien génie 1-2	1 235	44 763	55 784	-24,6	313	12	45 076	55 797	-23,8	9 666	11 490
Technicien génie 3	232	50 777	77 797	-53,2	36	0	50 812	77 797	-53,1	10 494	12 146
Technicien informatique 1-2	2 472	45 275	49 081	-8,4	298	49	45 573	49 130	-7,8	9 736	9 910
Technicien informatique 3	656	51 490	67 067	-30,3	529	2	52 019	67 069	-28,9	10 732	13 634
Moyenne	...	45 984	48 664	-5,8	487	57	46 471	48 721	-4,8	10 120	10 371
Employés de bureau											
Préposé photocopie 2	42	30 408	35 666	-17,3	24	1	30 432	35 666	-17,2	6 730	8 197
Magasinier 1	251	31 712	29 074	8,3 *	294	137	32 006	29 211	8,7 *	7 234	5 843
Magasinier 2	911	34 750	36 825	-6,0 *	407	152	35 157	36 977	-5,2 *	8 021	7 718
Magasinier 3	40	41 263	44 811	-8,6 *	247	56	41 511	44 867	-8,1 *	8 968	6 832
Personnel soutien adm. 1	3 782	33 341	30 014	10,0	506	55	33 847	30 069	11,2	7 978	6 469
Personnel soutien adm. 2	11 059	36 526	34 625	5,2	410	54	36 936	34 679	6,1	8 420	7 726
Personnel soutien adm. 3	3 671	40 394	39 226	2,9 *	471	78	40 864	39 305	3,8 *	9 184	8 945
Personnel secrétariat 1	1 524	34 943	36 792	-5,3 *	211	57	35 154	36 850	-4,8 *	7 880	8 219
Personnel secrétariat 2	6 058	38 476	44 674	-16,1	141	42	38 616	44 715	-15,8	8 433	10 122
Préposé aux renseign. 3	75	44 232	45 217	-2,2 *	35	28	44 268	45 245	-2,2 *	9 314	9 357
Préposé télécomm. 1-2	4	30 189	46 418	-53,8	24	25	30 213	46 443	-53,7	6 698	8 976
Téléphoniste-récept. 2	1 122	31 363	32 082	-2,3 *	488	57	31 850	32 139	-0,9 *	7 597	6 683
Acheteur 2	57	40 345	44 969	-11,5	266	192	40 611	45 161	-11,2	8 898	10 187
Moyenne	...	36 663	36 689	-0,1 *	350	57	37 013	36 746	0,7 *	8 364	8 133

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									
51 701	50 627	2,1 *	1 520,5	1 721,9	-13,2	34,00	29,40	13,5	Professionnel communic. 1
75 707	73 361	3,1 *	1 525,9	1 665,3	-9,1	49,61	44,05	11,2	Professionnel communic. 2
87 195	103 531	-18,7	1 510,3	1 714,8	-13,5	57,73	60,37	-4,6 *	Professionnel communic. 3
50 700	52 794	-4,1	1 514,1	1 711,9	-13,1	33,48	30,84	7,9	Professionnel gest. fin. 1
72 584	76 821	-5,8	1 530,0	1 721,5	-12,5	47,44	44,62	5,9	Professionnel gest. fin. 2
86 063	99 567	-15,7	1 510,3	1 704,4	-12,9	56,99	58,42	-2,5 *	Professionnel gest. fin. 3
52 796	59 487	-12,7 *	1 515,8	1 718,0	-13,3	34,83	34,63	0,6 *	Analyste proc. adm./inform. 1
76 719	80 198	-4,5 *	1 521,1	1 686,5	-10,9	50,44	47,55	5,7 *	Analyste proc. adm./inform. 2
88 553	102 746	-16,0	1 510,3	1 674,2	-10,9	58,63	61,37	-4,7 *	Analyste proc. adm./inform. 3
50 717	68 134	-34,3	1 510,3	1 807,9	-19,7	33,58	37,69	-12,2	Ingénieur 1
80 901	96 446	-19,2	1 511,4	1 782,9	-18,0	53,53	54,10	-1,1 *	Ingénieur 2
93 904	124 201	-32,3	1 510,3	1 736,0	-14,9	62,18	71,54	-15,1	Ingénieur 3
50 238	55 278	-10,0 *	1 518,4	1 801,9	-18,7	33,09	30,68	7,3 *	Professionnel sc. phys. 1
83 144	82 324	1,0 *	1 531,7	1 735,5	-13,3	54,28	47,44	12,6	Professionnel sc. phys. 2
88 557	106 679	-20,5	1 510,3	1 727,7	-14,4	58,64	61,75	-5,3 *	Professionnel sc. phys. 3
62 276	61 175	1,8 *	1 510,3	1 747,9	-15,7	41,24	35,00	15,1	Avocat et notaire 1
107 324	119 454	-11,3	1 516,6	1 609,3	-6,1	70,77	74,23	-4,9	Avocat et notaire 2
80 223	87 321	-8,8	1 519,6	1 694,6	-11,5	52,80	51,61	2,3 *	Moyenne
Techniciens									
75 389	118 708	-57,5	1 497,7	1 825,7	-21,9	50,34	65,02	-29,2	Pilote d'aéronefs-avion 2
55 146	53 501	3,0 *	1 524,9	1 706,5	-11,9	36,16	31,35	13,3	Technicien en administration 1-2
61 483	67 563	-9,9	1 497,7	1 707,3	-14,0	41,05	39,57	3,6 *	Technicien en administration 3
55 264	49 207	11,0	1 548,6	1 630,8	-5,3	35,69	30,17	15,5	Technicien documentation 1-2
64 029	64 344	-0,5 *	1 539,7	1 789,8	-16,2	41,59	35,95	13,6	Technicien laboratoire 1-2
52 278	72 276	-38,3	1 497,7	1 602,6	-7,0	34,91	45,10	-29,2	Technicien en droit 1-2
61 506	89 071	-44,8	1 497,7	1 703,5	-13,7	41,07	52,29	-27,3	Technicien en droit 3
54 742	67 287	-22,9	1 544,8	1 775,4	-14,9	35,44	37,90	-7,0 *	Technicien génie 1-2
61 306	89 943	-46,7	1 497,7	1 755,7	-17,2	40,93	51,23	-25,1	Technicien génie 3
55 309	59 040	-6,7	1 527,4	1 705,8	-11,7	36,21	34,61	4,4	Technicien informatique 1-2
62 750	80 703	-28,6	1 545,6	1 758,1	-13,7	40,60	45,90	-13,1	Technicien informatique 3
56 591	59 091	-4,4	1 530,6	1 728,2	-12,9	36,97	34,21	7,5	Moyenne
Employés de bureau									
37 163	43 863	-18,0	1 511,0	1 735,5	-14,9	24,60	25,27	-2,8 *	Préposé photocopie 2
39 239	35 054	10,7 *	1 567,8	1 814,5	-15,7	25,03	19,32	22,8	Magasinier 1
43 178	44 695	-3,5 *	1 544,8	1 743,9	-12,9	27,95	25,63	8,3 *	Magasinier 2
50 478	51 699	-2,4 *	1 557,3	1 768,4	-13,6	32,41	29,23	9,8 *	Magasinier 3
41 825	36 538	12,6	1 539,6	1 716,6	-11,5	27,17	21,28	21,7	Personnel soutien adm. 1
45 357	42 405	6,5	1 535,2	1 723,0	-12,2	29,54	24,61	16,7	Personnel soutien adm. 2
50 049	48 250	3,6 *	1 540,4	1 685,1	-9,4	32,49	28,63	11,9 *	Personnel soutien adm. 3
43 034	45 068	-4,7 *	1 552,1	1 710,3	-10,2	27,73	26,35	5,0 *	Personnel secrétariat 1
47 049	54 837	-16,6	1 533,7	1 672,9	-9,1	30,68	32,78	-6,8	Personnel secrétariat 2
53 582	54 602	-1,9 *	1 511,0	1 726,3	-14,3	35,46	31,63	10,8	Préposé aux renseign. 3
36 911	55 419	-50,1	1 511,0	1 848,6	-22,3	24,43	29,98	-22,7	Préposé télécomm. 1-2
39 447	38 822	1,6 *	1 536,6	1 727,7	-12,4	25,67	22,47	12,5	Téléphoniste-récept. 2
49 509	55 348	-11,8	1 556,5	1 742,7	-12,0	31,81	31,76	0,2 *	Acheteur 2
45 376	44 878	1,1 *	1 537,8	1 708,7	-11,1	29,51	26,31	10,8	Moyenne

Annexe C-11

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2009

[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											
Concierge	2 175	35 990	31 846	11,5	223	183	36 213	32 030	11,6	7 857	5 969
Cuisinier 2	927	39 894	24 997	37,3	550	45	40 444	25 042	38,1	9 185	4 113
Cuisinier 3	20	41 491	41 714	-0,5 *	200	46	41 691	41 760	-0,2 *	8 767	7 580
Gardien 2	409	32 694	31 457	3,8 *	402	58	33 096	31 515	4,8 *	7 677	6 801
Journalier/préposé terr. 2	1 448	32 637	37 128	-13,8 *	241	149	32 878	37 277	-13,4 *	7 312	7 338
Préposé cuisine/café. 2	2 476	33 792	19 392	42,6	493	22	34 285	19 414	43,4	8 080	3 224
Préposé entretien lourd 2	2 224	31 907	22 700	28,9	472	35	32 379	22 735	29,8	7 713	3 837
Ouvrier entret. Mainten. 2	381	36 026	32 112	10,9 *	533	146	36 559	32 257	11,8	8 502	6 150
Préposé entretien léger 2	2 008	32 695	25 741	21,3	481	113	33 176	25 854	22,1	7 869	4 519
Moyenne	...	34 044	26 499	22,2	418	88	34 461	26 586	22,9	7 948	4 757
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	146	35 036	35 682	-1,8 *	391	262	35 427	35 943	-1,5 *	8 026	6 501
Conducteur véh. lourds 2	381	38 373	37 589	2,0 *	163	22	38 536	37 611	2,4 *	8 111	7 958
Électricien entretien 2	335	44 061	50 569	-14,8	392	480	44 453	51 049	-14,8	9 526	12 021
Mécanicien véh. motor. 1	54	41 342	39 983	3,3 *	71	0	41 412	39 983	3,5 *	8 460	7 945
Mécanicien véh. motor. 2	74	43 371	49 147	-13,3	98	41	43 469	49 189	-13,2	8 865	11 703
Mécanicien entret. Millwright 2	209	43 371	49 006	-13,0 *	633	152	44 004	49 158	-11,7 *	9 873	12 132
Ouvrier cert. Entretien 2	878	41 474	46 442	-12,0	370	129	41 844	46 571	-11,3	9 090	10 498
Machiniste 2	46	43 371	46 023	-6,1 *	450	0	43 821	46 023	-5,0 *	9 538	10 818
Moyenne	...	41 767	45 006	-7,8	394	114	42 161	45 120	-7,0	9 158	9 821
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	42 290	42 388	-0,2 *	391	66	42 681	42 454	0,5 *	9 184	8 771

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		%	
44 070	37 998	13,8	1 721,7	1 852,1	-7,6	25,60	20,52	19,8	Employés de service
49 628	29 155	41,3	1 681,1	1 834,7	-9,1	29,52	15,89	46,2	Concierge
50 458	49 340	2,2 *	1 698,3	1 835,0	-8,1	29,71	26,89	9,5	Cuisinier 2
40 773	38 316	6,0 *	1 687,5	1 811,9	-7,4	24,16	21,15	12,5 *	Cuisinier 3
40 190	44 615	-11,0 *	1 715,2	1 847,0	-7,7	23,43	24,15	-3,1 *	Gardien 2
42 365	22 639	46,6	1 682,3	1 770,9	-5,3	25,18	12,78	49,2	Journalier/préposé terr. 2
40 092	26 572	33,7	1 682,4	1 825,9	-8,5	23,83	14,55	38,9	Préposé cuisine/café. 2
45 060	38 407	14,8	1 682,4	1 750,9	-4,1	26,78	21,94	18,1	Préposé entretien lourd 2
41 045	30 373	26,0	1 682,8	1 815,5	-7,9	24,39	16,73	31,4	Ouvrier entret. Mainten. 2
									Préposé entretien léger 2
42 409	31 343	26,1	1 692,7	1 818,8	-7,4	25,06	17,21	31,3	Moyenne
									Ouvriers
43 454	42 444	2,3 *	1 687,6	1 828,5	-8,3	25,75	23,21	9,8 *	Conducteur véh. légers 2
46 647	45 569	2,3 *	1 658,6	2 059,5	-24,2	28,12	22,13	21,3	Conducteur véh. lourds 2
53 978	63 070	-16,8	1 702,4	1 847,9	-8,5	31,71	34,13	-7,6 *	Électricien entretien 2
49 872	47 928	3,9 *	1 638,9	1 862,8	-13,7	30,43	25,73	15,4	Mécanicien véh. motor. 1
52 334	60 892	-16,4	1 654,7	1 822,6	-10,1	31,63	33,41	-5,6 *	Mécanicien véh. motor. 2
53 877	61 290	-13,8 *	1 683,3	1 824,0	-8,4	32,01	33,60	-5,0 *	Mécanicien entret. Millwright 2
50 934	57 069	-12,0	1 707,3	1 739,1	-1,9 *	29,83	32,82	-10,0 *	Ouvrier cert. Entretien 2
53 359	56 842	-6,5 *	1 700,0	1 823,0	-7,2	31,39	31,18	0,7 *	Machiniste 2
51 319	54 941	-7,1	1 688,5	1 833,0	-8,6	30,39	30,10	0,9 *	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
51 865	51 225	1,2 *	1 569,9	1 737,8	-10,7	33,23	29,67	10,7	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 2009

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	5	10	15	22	56	44
Privé	69	69	7	21	25	28	37	20
« Autre public »	73	73	3	2	3	3	67	68
Administration municipale	57	57	2	1	6	1	49	55
« Entreprises publiques »	61	61	5	5	6	7	50	49
Universitaire	50	50	9	6	10	8	31	36
Administration fédérale	55	55	2	2	0	0	53	53
Autres salariés québécois syndiqués	73	73	4	5	8	7	61	61
Autres salariés québécois non syndiqués	69	69	11	26	27	30	31	13
Privé syndiqué	60	60	9	10	17	21	34	29
Privé non syndiqué	68	68	12	31	27	25	29	12

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 2009

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	6	15	24	50	70	35
Privé	100	100	13	45	54	35	34	20
« Autre public »	100	100	4	4	5	5	91	92
Administration municipale	100	100	2	1	10	1	88	98
« Entreprises publiques »	100	100	8	8	7	11	85	81
Universitaire	100	100	11	6	19	17	70	77
Administration fédérale	100	100	7	7	0	0	93	93
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	5	7	10	8	85	85
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	37	56	38	31	25	13
Privé syndiqué	100	100	9	11	25	35	66	53
Privé non syndiqué	100	100	38	62	39	26	24	12

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % à cause des arrondissements.

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 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Écarts %	Intervalles de confiance	Écarts %	Intervalles de confiance
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	54	-13,1	(-20,6 ; -5,5)	-10,8	(-20,9 ; -0,6)
Professionnel communic. 2	PC2	685	-2,2 *	(-4,5 ; 0,2)	-1,7 *	(-4,4 ; 0,9)
Professionnel communic. 3	PC3	89	-15,1	(-18,0 ; -12,2)	-18,2	(-25,0 ; -11,5)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	93	-11,6	(-16,9 ; -6,2)	0,2 *	(-8,0 ; 8,5)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-7,3	(-11,9 ; -2,7)	1,4 *	(-3,6 ; 6,4)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	189	-16,4	(-19,8 ; -13,1)	-14,6	(-22,0 ; -7,2)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-20,8	(-26,5 ; -15,0)	-14,6	(-21,7 ; -7,5)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-6,2	(-11,2 ; -1,2)	0,4 *	(-6,3 ; 7,0)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	986	-15,3	(-19,0 ; -11,5)	-9,2	(-15,4 ; -3,0)
Ingénieur 1	IN1	54	-36,7	(-43,7 ; -29,6)	-22,8	(-31,6 ; -13,9)
Ingénieur 2	IN2	405	-17,9	(-21,3 ; -14,6)	-10,4	(-15,3 ; -5,6)
Ingénieur 3	IN3	354	-27,8	(-31,1 ; -24,5)	-22,6	(-26,8 ; -18,4)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	11	-18,1	(-30,8 ; -5,4)	-2,9 *	(-15,1 ; 9,3)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	333	0,0 *	(-6,5 ; 6,5)	5,6 *	(-1,6 ; 12,8)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-18,9	(-25,0 ; -12,8)	-13,8	(-21,9 ; -5,7)
Avocat et notaire 1	AN1	28	-17,7	(-22,1 ; -13,3)	-16,7	(-21,1 ; -12,3)
Avocat et notaire 2	AN2	609	-10,2	(-13,7 ; -6,7)	-5,5	(-8,2 ; -2,8)
Moyenne		..	-9,9	(-12,1 ; -7,6)	-4,7	(-7,8 ; -1,6)
Techniciens						
Pilote d'aéronefs-avion 2	AV2	3	-59,2	(-70,2 ; -48,2)	-29,2	(-46,0 ; -12,4)
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	-4,5	(-6,6 ; -2,5)	1,1 *	(-1,4 ; 3,5)
Technicien en administration 3	TA3	244	-11,0	(-16,9 ; -5,1)	-1,5 *	(-9,6 ; 6,6)
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	-0,6 *	(-2,5 ; 1,4)	-6,0	(-9,6 ; -2,5)
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	-1,3 *	(-7,8 ; 5,1)	10,3	(4,2 ; 16,4)
Technicien laboratoire 3	TL3	431	0,9 *	(-2,8 ; 4,6)	4,0 *	(-2,5 ; 10,4)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	406	-38,3	(-45,9 ; -30,6)	-28,0	(-34,4 ; -21,6)
Technicien en droit 3	DR3	13	-41,8	(-41,8 ; -41,8)	-27,3	(-27,3 ; -27,3)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-32,2	(-37,2 ; -27,2)	-25,0	(-32,3 ; -17,7)
Technicien génie 3	TG3	232	-46,4	(-56,0 ; -36,7)	-33,3	(-39,1 ; -27,6)
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-10,3	(-13,6 ; -7,0)	-1,3 *	(-5,0 ; 2,4)
Technicien informatique 3	TI3	656	-28,7	(-38,7 ; -18,7)	-12,6	(-20,3 ; -5,0)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	451	8,7	(1,2 ; 16,3)	9,5	(1,5 ; 17,5)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	182	-19,8 *	(-50,2 ; 10,6)	-14,3 *	(-47,9 ; 19,3)
Moyenne		..	-9,6	(-11,9 ; -7,2)	-2,6 *	(-5,2 ; 0,1)
Employés de Bureau						
Préposé photocopie 2	PP2	42	-18,9	(-21,7 ; -16,1)	-6,5	(-9,7 ; -3,4)
Magasinier 1	MG1	251	-22,1	(-38,2 ; -6,0)	-9,1 *	(-24,6 ; 6,5)
Magasinier 2	MG2	911	-32,5	(-45,2 ; -19,8)	-21,9	(-36,5 ; -7,2)
Magasinier 3	MG3	40	-14,5	(-24,7 ; -4,2)	-2,0 *	(-11,2 ; 7,2)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	116	-30,9	(-43,8 ; -17,9)	-30,1	(-46,9 ; -13,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	0,9 *	(-2,5 ; 4,3)	6,0	(0,9 ; 11,1)
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	-5,8	(-7,2 ; -4,3)	-1,4 *	(-3,4 ; 0,6)
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 671	-14,7	(-18,2 ; -11,3)	-12,2	(-16,1 ; -8,3)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-11,6	(-16,0 ; -7,3)	-18,0	(-24,6 ; -11,5)
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-14,4	(-18,2 ; -10,6)	-10,7	(-15,2 ; -6,3)
Préposé aux renseign. 3	PR3	75	-4,8 *	(-9,8 ; 0,2)	7,4	(0,1 ; 14,6)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-39,7	(-49,0 ; -30,4)	-34,6	(-40,0 ; -29,1)
Préposé télécomm. 3	PT3	175	-38,8	(-50,8 ; -26,7)	-66,9	(-83,1 ; -50,7)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-8,2	(-14,6 ; -1,9)	4,4 *	(-2,1 ; 11,0)
Acheteur 2	AC2	57	-15,5	(-22,6 ; -8,5)	-8,1	(-13,8 ; -2,4)
Moyenne		..	-9,0	(-10,7 ; -7,3)	-4,8	(-6,8 ; -2,8)

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 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale			
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
								%
Employés de service								
Préposé buanderie 2	BU2	696	6,4 *	(-10,1 ; 22,9)	14,1 *	(-3,4 ; 31,5)		
Concierge	CO2	2 175	-7,1 *	(-16,1 ; 1,9)	-2,3 *	(-10,1 ; 5,5)		
Cuisinier 1	CU1	19	17,6	(7,7 ; 27,4)	22,2	(10,6 ; 33,8)		
Cuisinier 2	CU2	927	13,2	(2,0 ; 24,4)	21,5	(10,8 ; 32,3)		
Cuisinier 3	CU3	20	-9,1 *	(-20,8 ; 2,5)	-4,1 *	(-16,7 ; 8,6)		
Gardien 2	GA2	409	11,3	(3,7 ; 18,8)	18,4	(9,9 ; 26,9)		
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-31,2	(-39,7 ; -22,8)	-29,8	(-37,1 ; -22,4)		
Préposé cuisine/cafét. 2	CC2	2 476	34,0	(29,1 ; 38,8)	39,9	(35,0 ; 44,8)		
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	-1,9 *	(-12,3 ; 8,5)	2,6 *	(-9,3 ; 14,6)		
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	381	-1,9 *	(-10,2 ; 6,3)	-1,6 *	(-13,9 ; 10,7)		
Préposé entretien léger 2	PER2	2 008	-3,5 *	(-16,3 ; 9,4)	4,6 *	(-9,0 ; 18,2)		
Moyenne	..		2,6 *	(-2,3 ; 7,5)	8,2	(3,3 ; 13,1)		
Ouvriers								
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-15,0	(-21,7 ; -8,3)	-11,4	(-20,1 ; -2,7)		
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	-25,6	(-35,7 ; -15,5)	-14,9	(-28,0 ; -1,7)		
Électricien entretien 2	EL2	335	-32,1	(-39,8 ; -24,5)	-36,9	(-47,2 ; -26,7)		
Électricien entretien 3	EL3	89	-37,4	(-39,1 ; -35,7)	-68,0	(-77,8 ; -58,3)		
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	54	-13,6	(-22,4 ; -4,8)	-8,3 *	(-18,7 ; 2,1)		
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-18,5	(-25,2 ; -11,9)	-15,0	(-22,0 ; -8,0)		
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-27,6	(-34,4 ; -20,8)	-23,1	(-31,5 ; -14,6)		
Menuisier entretien 2	ME2	327	-15,7	(-20,4 ; -11,0)	-21,7	(-27,4 ; -16,0)		
Ouvrier de voirie 2	VO2	127	-26,0	(-28,3 ; -23,7)	-33,1	(-36,9 ; -29,2)		
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	878	-47,9	(-66,6 ; -29,2)	-47,7	(-59,4 ; -36,0)		
Peintre entretien 2	PE2	131	-32,1	(-43,8 ; -20,5)	-34,2	(-45,9 ; -22,6)		
Machiniste 2	MA2	46	-27,6	(-35,5 ; -19,6)	-27,0	(-38,6 ; -15,3)		
Moyenne	..		-28,9	(-33,8 ; -24,0)	-29,7	(-34,0 ; -25,4)		
Ensemble des emplois repères								
Moyenne	..		-8,7	(-10,2 ; -7,1)	-3,7	(-5,4 ; -2,0)		

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).

* 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 2009

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	54	5,6 *	(-4,0 ; 15,1)	13,5	(2,1 ; 25,0)	
Professionnel communic. 2	PC2	685	3,5 *	(-1,6 ; 8,6)	10,1	(5,9 ; 14,4)	
Professionnel communic. 3	PC3	89	-15,3	(-24,8 ; -5,7)	-8,1 *	(-19,2 ; 2,9)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	93	-6,6	(-10,7 ; -2,5)	7,5	(3,4 ; 11,5)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-5,5	(-10,9 ; -0,1)	5,6	(0,6 ; 10,7)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	189	-14,4	(-19,9 ; -8,9)	-3,3 *	(-9,4 ; 2,8)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-13,9	(-25,2 ; -2,6)	-0,6 *	(-12,4 ; 11,2)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-5,3 *	(-11,8 ; 1,2)	5,2 *	(-1,9 ; 12,3)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	986	-17,4	(-24,0 ; -10,7)	-4,7 *	(-11,3 ; 2,0)	
Ingénieur 1	IN1	54	-36,9	(-44,8 ; -29,0)	-19,9	(-29,7 ; -10,1)	
Ingénieur 2	IN2	405	-16,9	(-21,6 ; -12,1)	-2,1 *	(-6,3 ; 2,2)	
Ingénieur 3	IN3	354	-29,5	(-33,0 ; -26,0)	-18,6	(-25,5 ; -11,7)	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	11	-11,7 *	(-26,7 ; 3,3)	7,3 *	(-4,5 ; 19,0)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	333	2,5 *	(-9,2 ; 14,2)	12,6	(0,3 ; 24,9)	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-17,4	(-29,5 ; -5,2)	-5,3 *	(-19,9 ; 9,3)	
Avocat et notaire 1	AN1	28	3,7 *	(-3,5 ; 10,8)	15,1	(5,2 ; 25,0)	
Avocat et notaire 2	AN2	609	-11,1	(-15,1 ; -7,2)	-4,8	(-8,3 ; -1,3)	
Moyenne		..	-8,9	(-12,2 ; -5,5)	1,6 *	(-2,1 ; 5,4)	
Techniciens							
Pilote d'aéronefs-avion 2	AV2	3	-59,2	(-70,2 ; -48,2)	-29,2	(-46,0 ; -12,4)	
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	1,4 *	(-1,6 ; 4,4)	10,8	(7,2 ; 14,4)	
Technicien en administration 3	TA3	244	-9,6	(-16,6 ; -2,7)	4,0 *	(-3,7 ; 11,7)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	7,7 *	(-0,6 ; 16,0)	13,5	(3,7 ; 23,4)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	-2,1 *	(-9,4 ; 5,2)	10,7	(4,0 ; 17,4)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	406	-43,1	(-52,1 ; -34,1)	-29,2	(-37,5 ; -20,9)	
Technicien en droit 3	DR3	13	-41,8	(-41,8 ; -41,8)	-27,3	(-27,3 ; -27,3)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-30,4	(-37,4 ; -23,4)	-14,8	(-23,3 ; -6,4)	
Technicien génie 3	TG3	232	-52,1	(-66,7 ; -37,5)	-25,3	(-33,8 ; -16,8)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-9,2	(-12,7 ; -5,7)	1,8 *	(-1,6 ; 5,3)	
Technicien informatique 3	TI3	656	-29,4	(-39,9 ; -18,8)	-12,6	(-20,5 ; -4,7)	
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	451	10,2	(6,2 ; 14,2)	13,5	(8,2 ; 18,7)	
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	182	-27,0 *	(-63,6 ; 9,5)	-21,0 *	(-61,5 ; 19,5)	
Moyenne		..	-7,1	(-10,1 ; -4,1)	3,8	(0,4 ; 7,1)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	42	-18,4	(-22,0 ; -14,9)	-4,2	(-7,7 ; -0,8)	
Magasinier 1	MG1	251	-7,8 *	(-25,4 ; 9,7)	6,5 *	(-10,5 ; 23,5)	
Magasinier 2	MG2	911	-33,4	(-52,9 ; -13,8)	-17,8 *	(-39,1 ; 3,6)	
Magasinier 3	MG3	40	-11,9 *	(-24,2 ; 0,4)	2,6 *	(-7,5 ; 12,6)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	5,4	(1,7 ; 9,1)	15,3	(11,1 ; 19,6)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	1,0 *	(-1,2 ; 3,2)	10,9	(8,2 ; 13,6)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 671	-2,1 *	(-13,1 ; 9,0)	4,2 *	(-7,1 ; 15,5)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-15,6	(-29,7 ; -1,5)	-12,0 *	(-32,3 ; 8,3)	
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-16,0	(-21,6 ; -10,5)	-7,6	(-14,0 ; -1,2)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	75	-4,8 *	(-9,8 ; 0,2)	7,4	(0,1 ; 14,7)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-38,3	(-50,0 ; -26,6)	-30,8	(-40,6 ; -21,0)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-8,3	(-15,6 ; -1,1)	6,4 *	(-1,1 ; 13,8)	
Acheteur 2	AC2	57	-18,4	(-28,2 ; -8,5)	-6,4 *	(-15,1 ; 2,2)	
Moyenne		..	-4,6	(-7,5 ; -1,6)	4,7	(1,1 ; 8,2)	

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 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale			
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
								%
Employés de service								
Préposé buanderie 2	BU2	696	8,3 *	(-9,5 ; 26,1)	16,1 *	(-2,6 ; 34,8)		
Concierge	CO2	2 175	-2,2 *	(-14,0 ; 9,6)	6,4 *	(-2,2 ; 14,9)		
Cuisinier 1	CU1	19	24,4	(14,5 ; 34,3)	30,4	(18,9 ; 41,8)		
Cuisinier 2	CU2	927	15,1	(3,0 ; 27,2)	23,8	(12,2 ; 35,3)		
Cuisinier 3	CU3	20	-7,4 *	(-21,8 ; 7,1)	-0,9 *	(-17,2 ; 15,4)		
Gardien 2	GA2	409	13,8	(6,9 ; 20,6)	21,9	(14,8 ; 29,1)		
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-36,2	(-51,5 ; -21,0)	-29,2	(-42,7 ; -15,7)		
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 476	35,9	(31,1 ; 40,6)	42,3	(37,6 ; 46,9)		
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	1,0 *	(-11,3 ; 13,4)	7,6 *	(-6,0 ; 21,2)		
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	381	7,5 *	(-1,5 ; 16,4)	12,9	(3,0 ; 22,8)		
Préposé entretien léger 2	PER2	2 008	-3,0 *	(-16,9 ; 10,9)	5,9 *	(-9,0 ; 20,7)		
Moyenne	..	..	4,8 *	(-1,1 ; 10,7)	12,5	(6,7 ; 18,2)		
Ouvriers								
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-3,8 *	(-13,6 ; 5,9)	4,0 *	(-6,2 ; 14,1)		
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	-26,3	(-38,1 ; -14,6)	-12,1 *	(-27,1 ; 2,9)		
Électricien entretien 2	EL2	335	-35,2	(-45,1 ; -25,3)	-35,0	(-47,4 ; -22,7)		
Électricien entretien 3	EL3	89	-39,6	(-45,6 ; -33,7)	-30,3	(-39,1 ; -21,5)		
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	54	3,8 *	(-6,5 ; 14,2)	15,1	(5,8 ; 24,4)		
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-17,3	(-26,9 ; -7,7)	-10,1	(-19,5 ; -0,8)		
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-28,6	(-35,7 ; -21,5)	-23,4	(-32,2 ; -14,6)		
Menuisier entretien 2	ME2	327	-14,3	(-27,7 ; -0,9)	-10,8 *	(-26,7 ; 5,1)		
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	878	-53,6	(-74,3 ; -32,8)	-42,5	(-57,5 ; -27,4)		
Peintre entretien 2	PE2	131	-35,0	(-69,5 ; -0,4)	-40,6 *	(-86,7 ; 5,4)		
Machiniste 2	MA2	46	-28,1	(-37,2 ; -18,9)	-28,3	(-41,8 ; -14,9)		
Moyenne	..	..	-31,6	(-38,1 ; -25,1)	-25,1	(-31,4 ; -18,9)		
Ensemble des emplois repères								
Moyenne	..	..	-6,0	(-8,2 ; -3,7)	3,6	(1,1 ; 6,0)		

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).

* 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 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	54	-20,6	(-22,9 ; -18,2)	-21,6	(-24,2 ; -18,9)	
Professionnel communic. 2	PC2	685	-5,7	(-7,5 ; -4,0)	-9,6	(-11,6 ; -7,6)	
Professionnel communic. 3	PC3	89	-15,1	(-17,5 ; -12,7)	-21,6	(-28,5 ; -14,6)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	93	-30,8	(-33,2 ; -28,5)	-29,9	(-31,6 ; -28,2)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-16,2	(-18,9 ; -13,6)	-21,5	(-28,1 ; -15,0)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	189	-18,9	(-20,8 ; -16,9)	-29,3	(-35,9 ; -22,7)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-26,6	(-28,4 ; -24,8)	-27,4	(-28,4 ; -26,4)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-8,6	(-10,1 ; -7,2)	-14,4	(-17,1 ; -11,6)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	986	-11,4	(-13,0 ; -9,8)	-18,0	(-21,5 ; -14,5)	
Ingénieur 1	IN1	54	-35,0	(-36,9 ; -33,1)	-49,7	(-55,8 ; -43,6)	
Ingénieur 2	IN2	405	-20,7	(-22,5 ; -18,9)	-36,4	(-42,2 ; -30,5)	
Ingénieur 3	IN3	354	-23,0	(-24,8 ; -21,2)	-35,4	(-41,3 ; -29,6)	
Avocat et notaire 1	AN1	28	-21,2	(-26,3 ; -16,1)	-22,3	(-26,0 ; -18,6)	
Avocat et notaire 2	AN2	609	-5,4	(-8,9 ; -1,9)	-9,1	(-12,2 ; -6,0)	
Moyenne		..	-11,2	(-11,9 ; -10,5)	-17,0	(-18,3 ; -15,6)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	-12,3	(-13,1 ; -11,4)	-12,5	(-13,4 ; -11,5)	
Technicien en administration 3	TA3	244	-15,3	(-23,5 ; -7,1)	-22,3	(-34,8 ; -9,9)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	-2,2	(-3,5 ; -1,0)	-10,2	(-12,1 ; -8,2)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	5,1	(2,2 ; 8,1)	6,0	(2,9 ; 9,0)	
Technicien laboratoire 3	TL3	431	0,4 *	(-2,8 ; 3,6)	1,4 *	(-1,0 ; 3,7)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	406	-23,9	(-28,6 ; -19,3)	-24,4	(-27,6 ; -21,1)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-36,1	(-39,1 ; -33,2)	-50,1	(-55,8 ; -44,3)	
Technicien génie 3	TG3	232	-39,7	(-43,0 ; -36,4)	-43,8	(-49,3 ; -38,2)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-16,4	(-23,1 ; -9,7)	-20,3	(-29,5 ; -11,0)	
Technicien informatique 3	TI3	656	-11,3	(-17,2 ; -5,4)	-13,7	(-17,8 ; -9,6)	
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	451	7,9 *	(-4,1 ; 19,8)	7,2 *	(-5,7 ; 20,1)	
Moyenne		..	-10,6	(-11,9 ; -9,3)	-12,5	(-14,1 ; -10,8)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	42	-21,9	(-28,3 ; -15,6)	-23,4	(-29,7 ; -17,1)	
Magasinier 1	MG1	251	-43,7	(-54,9 ; -32,4)	-33,0	(-42,5 ; -23,5)	
Magasinier 2	MG2	911	-31,0	(-36,2 ; -25,8)	-29,7	(-40,4 ; -19,0)	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	116	-30,9	(-43,8 ; -17,9)	-30,1	(-46,9 ; -13,3)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	-6,9	(-10,0 ; -3,8)	-12,1	(-16,2 ; -8,1)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	-15,4	(-16,2 ; -14,6)	-20,7	(-22,0 ; -19,3)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-10,1	(-12,4 ; -7,8)	-20,6	(-24,1 ; -17,1)	
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-11,1	(-12,9 ; -9,4)	-17,5	(-20,2 ; -14,8)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	741	-12,2	(-18,0 ; -6,3)	-29,7	(-40,1 ; -19,4)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-42,9	(-50,1 ; -35,8)	-44,0	(-50,1 ; -37,9)	
Préposé télécomm. 3	PT3	175	-42,1	(-57,0 ; -27,3)	-79,4	(-102,1 ; -56,6)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-7,6	(-10,8 ; -4,4)	-9,9	(-13,7 ; -6,0)	
Acheteur 2	AC2	57	-10,1	(-12,9 ; -7,3)	-11,4	(-14,7 ; -8,1)	
Moyenne		..	-14,2	(-14,9 ; -13,5)	-19,0	(-20,0 ; -18,0)	

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 2009

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
		%			%		
Employés de service							
Concierge	CO2	2 175	-25,8	(-31,0 ; -20,5)	-38,2	(-44,9 ; -31,6)	
Gardien 2	GA2	409	-20,9	(-27,4 ; -14,5)	-31,7	(-39,0 ; -24,4)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-25,9	(-29,7 ; -22,0)	-30,4	(-35,3 ; -25,4)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 476	-1,5 *	(-8,1 ; 5,0)	-6,4 *	(-21,1 ; 8,4)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	-15,2	(-18,9 ; -11,6)	-21,3	(-24,7 ; -18,0)	
Ouvrier entret. Maint. 2	OM2	381	-23,7	(-28,2 ; -19,3)	-38,0	(-53,0 ; -23,0)	
Moyenne		..	-16,9	(-18,6 ; -15,2)	-23,2	(-26,4 ; -19,9)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-31,5	(-33,3 ; -29,7)	-36,0	(-38,1 ; -33,9)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	-21,2	(-24,3 ; -18,1)	-34,0	(-35,8 ; -32,1)	
Électricien entretien 2	EL2	335	-22,5	(-29,0 ; -16,0)	-43,6	(-53,9 ; -33,4)	
Électricien entretien 3	EL3	89	-37,1	(-38,9 ; -35,3)	-74,4	(-78,2 ; -70,6)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	54	-23,6	(-30,3 ; -16,9)	-22,6	(-27,7 ; -17,4)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-21,2	(-23,4 ; -19,1)	-26,2	(-28,4 ; -24,1)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-10,3	(-13,2 ; -7,4)	-16,6	(-23,7 ; -9,5)	
Menuisier entretien 2	ME2	327	-16,3	(-20,1 ; -12,4)	-26,2	(-30,4 ; -22,0)	
Ouvrier de voirie 2	VO2	127	-26,0	(-28,3 ; -23,7)	-33,1	(-36,9 ; -29,2)	
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	878	-31,7	(-37,2 ; -26,2)	-65,0	(-80,5 ; -49,5)	
Peintre entretien 2	PE2	131	-31,2	(-42,5 ; -19,9)	-32,2	(-37,2 ; -27,2)	
Machiniste 2	MA2	46	-23,9	(-23,9 ; -23,9)	-17,1	(-17,6 ; -16,6)	
Moyenne		..	-22,4	(-23,9 ; -20,8)	-36,1	(-39,8 ; -32,5)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		..	-13,5	(-14,1 ; -13,0)	-18,3	(-19,1 ; -17,5)	

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).

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

Annexe E-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale			
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
								%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	PC1	54	-2,6	(-4,3 ; -0,9)	-15,8	(-19,8 ; -11,9)		
Professionnel communic. 2	PC2	685	2,8 *	(0,0 ; 5,5)	-9,8	(-13,6 ; -6,0)		
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-18,8	(-23,3 ; -14,3)	-34,8	(-43,4 ; -26,2)		
Professionnel gest. fin. 3	FI3	189	-9,2	(-17,0 ; -1,4)	-26,0	(-39,2 ; -12,8)		
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-8,5	(-14,0 ; -3,1)	-23,7	(-29,3 ; -18,1)		
Ingénieur 2	IN2	405	-9,9	(-13,6 ; -6,2)	-20,3	(-25,8 ; -14,9)		
Ingénieur 3	IN3	354	-10,2	(-12,2 ; -8,2)	-25,5	(-28,5 ; -22,4)		
Avocat et notaire 1	AN1	28	-8,1 *	(-16,3 ; 0,2)	-14,3	(-22,0 ; -6,5)		
Avocat et notaire 2	AN2	609	9,9	(6,3 ; 13,6)	-1,2 *	(-5,2 ; 2,8)		
Moyenne		..	-7,4	(-9,6 ; -5,1)	-23,3	(-25,8 ; -20,9)		
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	-12,6	(-15,9 ; -9,3)	-23,5	(-27,0 ; -20,0)		
Technicien en administration 3	TA3	244	-27,8	(-33,0 ; -22,7)	-42,5	(-52,9 ; -32,1)		
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	1,6 *	(-0,7 ; 3,9)	-13,9	(-18,4 ; -9,4)		
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	-10,0	(-11,5 ; -8,6)	-13,2	(-18,1 ; -8,2)		
Technicien en droit 1-2	DR1-2	406	1,4 *	(-1,7 ; 4,4)	-7,6	(-11,3 ; -3,9)		
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-18,8	(-23,5 ; -14,2)	-26,4	(-32,8 ; -20,0)		
Technicien génie 3	TG3	232	-27,4	(-31,0 ; -23,9)	-26,5	(-32,9 ; -20,2)		
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-19,5	(-35,1 ; -3,9)	-28,8	(-45,9 ; -11,8)		
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	451	-13,7	(-19,1 ; -8,2)	-17,3	(-23,6 ; -11,0)		
Moyenne		..	-11,8	(-14,5 ; -9,0)	-20,4	(-23,4 ; -17,3)		
Employés de Bureau								
Préposé photocopie 2	PP2	42	-22,2	(-28,0 ; -16,5)	-29,0	(-38,9 ; -19,2)		
Magasinier 1	MG1	251	-39,0	(-47,7 ; -30,3)	-36,8	(-40,3 ; -33,2)		
Magasinier 2	MG2	911	-47,7	(-57,1 ; -38,3)	-41,0	(-42,7 ; -39,4)		
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	-7,3	(-11,8 ; -2,8)	-13,8	(-19,0 ; -8,6)		
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	-8,7	(-10,5 ; -6,9)	-22,1	(-24,3 ; -19,8)		
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 671	-5,2 *	(-12,1 ; 1,8)	-22,1	(-30,5 ; -13,7)		
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-14,7	(-17,3 ; -12,0)	-32,4	(-36,7 ; -28,1)		
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-14,2	(-17,3 ; -11,2)	-30,4	(-34,2 ; -26,7)		
Préposé aux renseign. 2	PR2	741	0,4 *	(-4,9 ; 5,7)	-5,8	(-10,0 ; -1,5)		
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-43,3	(-51,9 ; -34,7)	-46,1	(-54,2 ; -37,9)		
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-7,1	(-9,8 ; -4,5)	-13,9	(-19,3 ; -8,5)		
Acheteur 2	AC2	57	-18,6	(-21,7 ; -15,6)	-28,3	(-33,0 ; -23,6)		
Moyenne		..	-11,1	(-12,7 ; -9,6)	-23,8	(-25,6 ; -22,0)		

Annexe E-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
		Adm. québ. ²	%		%	
Employés de service						
Concierge	CO2	2 175	-30,5	(-35,4 ; -25,6)	-45,9	(-50,7 ; -41,0)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-26,6	(-31,9 ; -21,3)	-32,6	(-40,3 ; -24,8)
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	-37,2	(-40,7 ; -33,7)	-42,3	(-47,0 ; -37,7)
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	381	-28,2	(-31,9 ; -24,5)	-36,4	(-43,2 ; -29,6)
Moyenne		..	-30,2	(-32,0 ; -28,5)	-39,8	(-42,0 ; -37,5)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-27,7	(-29,9 ; -25,6)	-46,0	(-50,7 ; -41,2)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	-21,0	(-23,0 ; -19,0)	-37,3	(-39,5 ; -35,1)
Électricien entretien 2	EL2	335	-15,6	(-21,3 ; -10,0)	-41,4	(-47,2 ; -35,7)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-17,4	(-20,2 ; -14,6)	-31,2	(-35,8 ; -26,7)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-10,4	(-13,3 ; -7,5)	-17,5	(-26,6 ; -8,3)
Menuisier entretien 2	ME2	327	-17,4	(-21,4 ; -13,5)	-29,8	(-36,3 ; -23,2)
Ouvrier de voirie 2	VO2	127	-26,0	(-28,3 ; -23,7)	-33,1	(-36,9 ; -29,2)
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	878	-21,7	(-25,7 ; -17,6)	-33,1	(-37,2 ; -29,0)
Peintre entretien 2	PE2	131	-23,4	(-26,1 ; -20,7)	-36,2	(-38,1 ; -34,4)
Moyenne		..	-18,1	(-19,6 ; -16,6)	-31,5	(-33,5 ; -29,4)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	-12,9	(-14,1 ; -11,8)	-24,7	(-26,0 ; -23,4)

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-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale			
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
								%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	PC1	54	-22,8	(-25,5 ; -20,0)	-23,2	(-25,5 ; -21,0)		
Professionnel communic. 2	PC2	685	-14,0	(-19,4 ; -8,6)	-21,6	(-30,1 ; -13,1)		
Professionnel communic. 3	PC3	89	-24,6	(-27,5 ; -21,7)	-42,7	(-47,8 ; -37,6)		
Professionnel gest. fin. 1	FI1	93	-28,8	(-32,1 ; -25,5)	-29,0	(-33,6 ; -24,3)		
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-21,1	(-27,0 ; -15,2)	-23,6	(-34,7 ; -12,4)		
Professionnel gest. fin. 3	FI3	189	-22,5	(-25,2 ; -19,8)	-41,6	(-46,1 ; -37,1)		
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-17,6	(-22,8 ; -12,5)	-32,0	(-36,0 ; -28,0)		
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-13,2	(-16,3 ; -10,1)	-21,7	(-28,4 ; -15,0)		
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	986	-20,3	(-23,1 ; -17,4)	-38,2	(-44,0 ; -32,5)		
Ingénieur 1	IN1	54	-34,0	(-36,3 ; -31,7)	-55,7	(-63,5 ; -47,9)		
Ingénieur 2	IN2	405	-20,4	(-23,0 ; -17,8)	-42,5	(-49,6 ; -35,5)		
Ingénieur 3	IN3	354	-18,4	(-20,8 ; -16,0)	-36,8	(-47,5 ; -26,2)		
Avocat et notaire 2	AN2	609	-5,3 *	(-22,8 ; 12,2)	-3,0 *	(-16,9 ; 10,9)		
Moyenne		..	-14,0	(-16,0 ; -12,0)	-22,6	(-25,7 ; -19,6)		
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	-6,0	(-10,7 ; -1,3)	-4,5	(-8,7 ; -0,3)		
Technicien en administration 3	TA3	244	2,2 *	(-7,8 ; 12,2)	2,9 *	(-6,8 ; 12,5)		
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	-6,9	(-13,2 ; -0,6)	-11,9	(-20,1 ; -3,6)		
Technicien en droit 1-2	DR1-2	406	-11,5	(-17,4 ; -5,6)	-8,5	(-14,3 ; -2,8)		
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-44,9	(-48,1 ; -41,7)	-68,9	(-78,5 ; -59,2)		
Technicien génie 3	TG3	232	-50,6	(-55,5 ; -45,7)	-75,4	(-85,3 ; -65,6)		
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-22,1	(-36,1 ; -8,0)	-27,0	(-47,2 ; -6,8)		
Moyenne		..	-10,1	(-14,2 ; -6,1)	-11,2	(-15,3 ; -7,0)		
Employés de Bureau								
Magasinier 1	MG1	251	-57,0	(-65,0 ; -49,0)	-44,6	(-54,1 ; -35,1)		
Magasinier 2	MG2	911	-37,2	(-40,1 ; -34,4)	-49,3	(-59,2 ; -39,3)		
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	-10,4	(-15,6 ; -5,1)	-15,0	(-23,7 ; -6,2)		
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	-25,6	(-26,9 ; -24,3)	-50,0	(-53,0 ; -46,9)		
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 671	-13,1	(-19,7 ; -6,5)	-6,9 *	(-21,8 ; 8,0)		
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-4,2 *	(-13,6 ; 5,1)	-7,5	(-14,3 ; -0,8)		
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-9,2	(-13,1 ; -5,2)	-6,2	(-10,9 ; -1,6)		
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-44,1	(-56,5 ; -31,7)	-39,4	(-49,9 ; -28,9)		
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-7,2	(-14,0 ; -0,4)	-9,1	(-13,6 ; -4,6)		
Moyenne		..	-17,1	(-18,8 ; -15,4)	-26,6	(-29,4 ; -23,7)		

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2009
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
		Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
			%		%		
Employés de service							
Gardien 2	GA2	409	-24,6	(-30,6 ; -18,7)	-32,5	(-43,9 ; -21,1)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-30,6	(-32,1 ; -29,1)	-28,0	(-30,0 ; -26,0)	
Moyenne		..	-9,1	(-12,9 ; -5,3)	-17,2	(-23,3 ; -11,0)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-33,0	(-34,5 ; -31,4)	-36,4	(-38,4 ; -34,3)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	-23,2	(-31,7 ; -14,7)	-28,3	(-35,6 ; -21,0)	
Électricien entretien 2	EL2	335	-28,7	(-33,0 ; -24,3)	-50,1	(-67,4 ; -32,8)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-25,9	(-28,6 ; -23,1)	-26,3	(-29,4 ; -23,2)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-21,9	(-27,6 ; -16,3)	-25,1	(-34,6 ; -15,6)	
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	878	-36,3	(-39,2 ; -33,5)	-79,6	(-83,8 ; -75,4)	
Peintre entretien 2	PE2	131	-39,8	(-43,8 ; -35,7)	-35,6	(-37,3 ; -34,0)	
Moyenne		..	-29,5	(-31,5 ; -27,5)	-44,3	(-47,4 ; -41,2)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		..	-14,1	(-15,6 ; -12,6)	-21,3	(-23,3 ; -19,2)	

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 %).

Annexe E-6

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 2	PC2	685	1,1 *	(-4,6 ; 6,8)	-3,4 *	(-8,1 ; 1,3)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-4,2 *	(-8,7 ; 0,3)	-9,0	(-13,0 ; -5,0)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-31,7	(-36,9 ; -26,6)	-36,8	(-41,6 ; -32,0)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-2,8	(-4,7 ; -0,9)	-7,2	(-9,5 ; -4,9)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	986	-1,8 *	(-4,5 ; 1,0)	-8,7	(-11,5 ; -5,9)	
Ingénieur 2	IN2	405	9,0 *	(-1,1 ; 19,1)	4,6 *	(-5,9 ; 15,0)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	333	3,1	(2,0 ; 4,3)	-1,5	(-2,4 ; -0,6)	
Avocat et notaire 2	AN2	609	-1,5 *	(-19,1 ; 16,0)	-5,7 *	(-24,5 ; 13,2)	
Moyenne	..		-2,6	(-4,5 ; -0,7)	-7,6	(-9,7 ; -5,6)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	-1,4 *	(-3,8 ; 1,0)	-1,8 *	(-5,1 ; 1,6)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	-0,8 *	(-2,2 ; 0,7)	-5,9	(-8,3 ; -3,6)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	11,2	(7,7 ; 14,8)	11,9	(7,8 ; 16,0)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-9,0	(-13,7 ; -4,3)	-12,0	(-16,1 ; -7,9)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-10,1	(-12,6 ; -7,6)	-10,2	(-12,7 ; -7,7)	
Technicien informatique 3	TI3	656	-6,1	(-8,9 ; -3,3)	-8,4	(-12,5 ; -4,3)	
Moyenne	..		-1,3	(-2,4 ; -0,3)	-2,2	(-3,6 ; -0,7)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	42	-21,8	(-30,7 ; -12,9)	-20,8	(-28,4 ; -13,1)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	-4,9	(-6,4 ; -3,4)	-7,4	(-11,3 ; -3,6)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	-7,0	(-9,3 ; -4,7)	-10,4	(-13,2 ; -7,6)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-8,1	(-10,7 ; -5,5)	-15,8	(-19,4 ; -12,3)	
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-9,0	(-10,8 ; -7,2)	-12,8	(-15,0 ; -10,6)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-8,5	(-14,4 ; -2,7)	-7,1 *	(-16,0 ; 1,9)	
Moyenne	..		-7,9	(-9,1 ; -6,7)	-10,8	(-12,5 ; -9,2)	
Employés de service							
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-18,3	(-20,1 ; -16,5)	-26,6	(-30,0 ; -23,3)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	-8,1	(-12,3 ; -3,8)	-13,4	(-13,7 ; -13,1)	
Ouvrier entret. Maint. 2	OM2	381	-6,6	(-12,4 ; -0,9)	-10,6	(-13,7 ; -7,5)	
Moyenne	..		-5,1	(-6,7 ; -3,6)	-12,2	(-12,9 ; -11,4)	
Ouvriers							
Électricien entretien 2	EL2	335	-5,1	(-8,2 ; -2,0)	-11,3	(-13,5 ; -9,0)	
Menuisier entretien 2	ME2	327	-2,5 *	(-10,6 ; 5,6)	-9,4	(-13,3 ; -5,6)	
Peintre entretien 2	PE2	131	-4,1	(-6,8 ; -1,4)	-9,9	(-14,0 ; -5,9)	
Moyenne	..		-1,8 *	(-3,7 ; 0,1)	-7,5	(-10,3 ; -4,6)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne	..		-4,6	(-5,4 ; -3,8)	-7,8	(-8,9 ; -6,7)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. L'effectif 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-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2009

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ³	Écarts %	Intervalles de %	Écarts %	Intervalles de %
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	54	-23,3	(.. ; ..)	-20,2	(.. ; ..)	
Professionnel communic. 2	PC2	685	-8,3	(.. ; ..)	-8,5	(.. ; ..)	
Professionnel communic. 3	PC3	89	-11,2	(.. ; ..)	-12,7	(.. ; ..)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	93	-33,8	(.. ; ..)	-31,1	(.. ; ..)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-15,3	(.. ; ..)	-14,8	(.. ; ..)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	189	-17,6	(.. ; ..)	-20,1	(.. ; ..)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-28,1	(.. ; ..)	-26,0	(.. ; ..)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-6,8	(.. ; ..)	-7,9	(.. ; ..)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	986	-9,3	(.. ; ..)	-12,0	(.. ; ..)	
Ingénieur 1	IN1	54	-40,5	(.. ; ..)	-36,6	(.. ; ..)	
Ingénieur 2	IN2	405	-28,8	(.. ; ..)	-29,5	(.. ; ..)	
Ingénieur 3	IN3	354	-31,5	(.. ; ..)	-35,1	(.. ; ..)	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	11	-33,8	(.. ; ..)	-30,2	(.. ; ..)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	333	-3,6	(.. ; ..)	-3,9	(.. ; ..)	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-21,1	(.. ; ..)	-23,7	(.. ; ..)	
Avocat et notaire 1	AN1	28	-29,0	(.. ; ..)	-26,6	(.. ; ..)	
Avocat et notaire 2	AN2	609	-10,5	(.. ; ..)	-13,5	(.. ; ..)	
Biologiste 1	BI1	5	-10,7	(.. ; ..)	-7,6	(.. ; ..)	
Biologiste 2	BI2	106	-7,9	(.. ; ..)	-9,3	(.. ; ..)	
Biologiste 3	BI3	38	-14,0	(.. ; ..)	-18,1	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-11,7	(.. ; ..)	-13,0	(.. ; ..)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	-14,4	(.. ; ..)	-12,0	(.. ; ..)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	-9,8	(.. ; ..)	-10,2	(.. ; ..)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	1,3	(.. ; ..)	3,2	(.. ; ..)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	406	-35,2	(.. ; ..)	-31,8	(.. ; ..)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-39,4	(.. ; ..)	-40,2	(.. ; ..)	
Technicien génie 3	TG3	232	-43,5	(.. ; ..)	-41,3	(.. ; ..)	
Pilote d'aéronefs-Hélic. 2	PH2	5	-23,0	(.. ; ..)	-21,9	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-15,4	(.. ; ..)	-13,5	(.. ; ..)	
Employés de Bureau							
Magasinier 1	MG1	251	-19,0	(.. ; ..)	-10,7	(.. ; ..)	
Magasinier 2	MG2	911	-18,8	(.. ; ..)	-10,2	(.. ; ..)	
Magasinier 3	MG3	40	-24,2	(.. ; ..)	-20,2	(.. ; ..)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	-6,0	(.. ; ..)	-3,0	(.. ; ..)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	-16,7	(.. ; ..)	-14,2	(.. ; ..)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 671	-19,1	(.. ; ..)	-17,3	(.. ; ..)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-19,2	(.. ; ..)	-20,8	(.. ; ..)	
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-14,1	(.. ; ..)	-14,7	(.. ; ..)	
Acheteur 2	AC2	57	-10,5	(.. ; ..)	-10,2	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-15,3	(.. ; ..)	-13,5	(.. ; ..)	

Annexe E-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2009

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ³	Écarts %	Intervalles de %	Écarts %	Intervalles de %
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	696	-38,4	(.. ; ..)	-35,6	(.. ; ..)	
Concierge	CO2	2 175	-11,8	(.. ; ..)	-16,2	(.. ; ..)	
Cuisinier 1	CU1	19	-16,3	(.. ; ..)	-20,7	(.. ; ..)	
Cuisinier 2	CU2	927	-16,0	(.. ; ..)	-16,0	(.. ; ..)	
Cuisinier 3	CU3	20	-21,1	(.. ; ..)	-26,0	(.. ; ..)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-14,9	(.. ; ..)	-18,9	(.. ; ..)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 476	2,3	(.. ; ..)	3,0	(.. ; ..)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	-20,5	(.. ; ..)	-28,3	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-12,7	(.. ; ..)	-16,6	(.. ; ..)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-9,0	(.. ; ..)	-10,2	(.. ; ..)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	-6,9	(.. ; ..)	-8,9	(.. ; ..)	
Électricien entretien 2	EL2	335	-26,0	(.. ; ..)	-29,8	(.. ; ..)	
Électricien entretien 3	EL3	89	-24,5	(.. ; ..)	-26,1	(.. ; ..)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	54	-15,8	(.. ; ..)	-16,5	(.. ; ..)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-14,4	(.. ; ..)	-15,6	(.. ; ..)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-8,3	(.. ; ..)	-9,7	(.. ; ..)	
Menuisier entretien 2	ME2	327	-22,9	(.. ; ..)	-24,9	(.. ; ..)	
Peintre entretien 2	PE2	131	-20,0	(.. ; ..)	-21,7	(.. ; ..)	
Machiniste 2	MA2	46	-8,6	(.. ; ..)	-12,3	(.. ; ..)	
Moyenne		..	-14,3	(.. ; ..)	-16,5	(.. ; ..)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		..	-14,1	(.. ; ..)	-14,0	(.. ; ..)	

1. Les résultats des administrations québécoise et fédérale ne sont pas affectés par les erreurs relatives à l'échantillonnage car ils proviennent d'un recensement des données. Pour cette raison, il n'y a pas lieu d'appliquer un test statistique de comparaison pour déterminer si les écarts sont significativement différents de zéro ou non.

2. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

3. 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).

Annexe E-8

Écart salarial 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 2009
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	54	-19,6	(-21,0 ; -18,3)	-19,6	(-20,2 ; -19,0)	
Professionnel communic. 2	PC2	685	-6,0	(-7,9 ; -4,0)	-9,3	(-11,4 ; -7,3)	
Professionnel communic. 3	PC3	89	-14,7	(-17,5 ; -12,0)	-21,3	(-28,7 ; -13,9)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	93	-29,5	(-34,2 ; -24,9)	-25,0	(-30,9 ; -19,1)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-15,7	(-19,2 ; -12,2)	-21,0	(-29,3 ; -12,8)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	189	-19,8	(-21,2 ; -18,3)	-30,2	(-37,4 ; -23,1)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-25,7	(-28,8 ; -22,6)	-25,7	(-29,2 ; -22,2)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-8,0	(-9,6 ; -6,3)	-12,5	(-16,2 ; -8,8)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	986	-11,8	(-13,4 ; -10,1)	-18,5	(-22,3 ; -14,7)	
Ingénieur 1	IN1	54	-49,2	(-60,6 ; -37,8)	-52,7	(-61,9 ; -43,4)	
Ingénieur 2	IN2	405	-22,4	(-26,0 ; -18,8)	-37,5	(-43,6 ; -31,3)	
Ingénieur 3	IN3	354	-28,1	(-33,2 ; -23,0)	-39,7	(-41,4 ; -38,0)	
Avocat et notaire 2	AN2	609	-5,6	(-7,8 ; -3,4)	-10,4	(-12,2 ; -8,7)	
Moyenne	..		-11,4	(-12,1 ; -10,7)	-16,6	(-18,2 ; -15,1)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	-9,8	(-12,5 ; -7,0)	-10,1	(-12,5 ; -7,6)	
Technicien en administration 3	TA3	244	-5,1 *	(-18,2 ; 8,0)	-8,8 *	(-25,7 ; 8,0)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	-2,2	(-3,5 ; -0,9)	-10,0	(-12,0 ; -7,9)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	-1,6 *	(-7,2 ; 4,0)	8,4	(1,1 ; 15,6)	
Technicien laboratoire 3	TL3	431	0,9 *	(-2,8 ; 4,6)	4,0 *	(-2,5 ; 10,4)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	406	-24,8	(-29,7 ; -19,8)	-25,2	(-28,7 ; -21,8)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-37,3	(-41,2 ; -33,5)	-37,8	(-44,0 ; -31,6)	
Technicien génie 3	TG3	232	-40,0	(-43,7 ; -36,3)	-44,3	(-50,5 ; -38,2)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-13,2	(-17,2 ; -9,3)	-11,2	(-16,4 ; -6,0)	
Technicien informatique 3	TI3	656	-0,5 *	(-4,1 ; 3,1)	-0,9 *	(-7,0 ; 5,3)	
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	451	8,9	(1,0 ; 16,8)	9,1	(0,6 ; 17,6)	
Moyenne	..		-11,3	(-14,0 ; -8,7)	-10,6	(-13,3 ; -7,9)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	42	-26,9	(-37,8 ; -16,0)	-29,9	(-41,2 ; -18,7)	
Magasinier 1	MG1	251	-41,3	(-50,7 ; -31,8)	-30,1	(-39,1 ; -21,0)	
Magasinier 2	MG2	911	-41,0	(-53,0 ; -29,0)	-31,5	(-45,9 ; -17,2)	
Magasinier 3	MG3	40	-18,6	(-23,4 ; -13,7)	-10,4	(-14,0 ; -6,8)	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	116	-30,9	(-43,8 ; -17,9)	-30,1	(-46,9 ; -13,3)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	-7,5	(-10,7 ; -4,4)	-10,4	(-15,2 ; -5,6)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	-15,5	(-16,8 ; -14,3)	-19,3	(-20,9 ; -17,6)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-12,9	(-16,9 ; -8,8)	-24,1	(-30,3 ; -18,0)	
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-10,7	(-13,2 ; -8,3)	-18,3	(-21,9 ; -14,8)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	741	-11,5	(-14,5 ; -8,6)	-11,2	(-14,6 ; -7,8)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	75	-38,1	(-51,6 ; -24,7)	-44,1	(-66,3 ; -21,9)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-33,5	(-40,4 ; -26,6)	-40,4	(-43,1 ; -37,6)	
Préposé télécomm. 3	PT3	175	-36,1	(-49,4 ; -22,7)	-72,4	(-92,1 ; -52,7)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-21,4	(-31,2 ; -11,7)	-14,6	(-20,0 ; -9,2)	
Acheteur 2	AC2	57	-18,9	(-26,9 ; -10,9)	-15,2	(-18,4 ; -12,0)	
Moyenne	..		-15,3	(-16,4 ; -14,2)	-18,5	(-20,0 ; -17,1)	

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2009
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale			
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
								%
Employés de service								
Préposé buanderie 2	BU2	696	3,9 *	(-11,9 ; 19,8)	11,2 *	(-5,5 ; 27,9)		
Concierge	CO2	2 175	-16,9	(-24,1 ; -9,7)	-14,0	(-22,3 ; -5,6)		
Cuisinier 1	CU1	19	7,6	(1,8 ; 13,5)	10,9	(3,2 ; 18,6)		
Cuisinier 2	CU2	927	-3,8 *	(-15,0 ; 7,4)	3,9 *	(-5,6 ; 13,3)		
Cuisinier 3	CU3	20	-15,2	(-25,7 ; -4,7)	-14,0	(-23,0 ; -5,0)		
Gardien 2	GA2	409	12,4	(4,5 ; 20,4)	19,4	(10,3 ; 28,4)		
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-32,2	(-40,8 ; -23,5)	-31,2	(-38,8 ; -23,6)		
Préposé cuisine/cafét. 2	CC2	2 476	14,8	(8,8 ; 20,8)	19,0	(11,6 ; 26,4)		
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	-14,8	(-23,2 ; -6,4)	-13,8	(-22,1 ; -5,4)		
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	381	-8,8	(-16,8 ; -0,9)	-12,4 *	(-25,5 ; 0,8)		
Préposé entretien léger 2	PER2	2 008	-7,7 *	(-19,6 ; 4,2)	-0,1 *	(-12,6 ; 12,3)		
Moyenne	..		-7,3	(-11,8 ; -2,9)	-3,5 *	(-7,8 ; 0,7)		
Ouvriers								
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-17,5	(-24,4 ; -10,5)	-15,5	(-26,2 ; -4,8)		
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	-30,2	(-40,9 ; -19,5)	-21,5	(-36,9 ; -6,2)		
Électricien entretien 2	EL2	335	-32,6	(-40,5 ; -24,7)	-37,7	(-48,3 ; -27,1)		
Électricien entretien 3	EL3	89	-37,4	(-39,1 ; -35,7)	-68,6	(-78,3 ; -59,0)		
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	54	-19,9	(-27,5 ; -12,4)	-17,9	(-25,0 ; -10,8)		
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-21,3	(-30,1 ; -12,6)	-20,1	(-29,9 ; -10,4)		
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-29,6	(-37,0 ; -22,1)	-25,5	(-34,9 ; -16,2)		
Menuisier entretien 2	ME2	327	-18,2	(-22,2 ; -14,2)	-26,0	(-30,5 ; -21,4)		
Ouvrier de voirie 2	VO2	127	-26,0	(-28,3 ; -23,7)	-33,1	(-36,9 ; -29,2)		
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	878	-48,4	(-67,1 ; -29,8)	-48,2	(-59,9 ; -36,6)		
Peintre entretien 2	PE2	131	-32,7	(-44,2 ; -21,1)	-35,0	(-46,7 ; -23,3)		
Machiniste 2	MA2	46	-36,4	(-40,4 ; -32,5)	-39,0	(-46,2 ; -31,9)		
Moyenne	..		-31,4	(-36,3 ; -26,6)	-33,4	(-37,8 ; -29,0)		
Ensemble des emplois repères								
Moyenne	..		-13,2	(-14,5 ; -11,9)	-14,8	(-16,2 ; -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).

* 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 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	54	-6,6 *	(-19,6 ; 6,4)	-2,2 *	(-19,2 ; 14,8)	
Professionnel communic. 2	PC2	685	1,6 *	(-2,6 ; 5,9)	5,6	(1,4 ; 9,8)	
Professionnel communic. 3	PC3	89	-16,2	(-24,7 ; -7,7)	-10,2 *	(-20,3 ; 0,0)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	93	-7,1	(-11,1 ; -3,0)	6,3	(1,5 ; 11,1)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-6,0	(-11,2 ; -0,8)	4,5 *	(-0,4 ; 9,5)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	189	-14,6	(-19,4 ; -9,8)	-6,5 *	(-13,5 ; 0,5)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-14,9	(-25,9 ; -3,8)	-2,1 *	(-13,7 ; 9,5)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-5,5 *	(-12,1 ; 1,0)	4,5 *	(-2,8 ; 11,8)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	986	-16,9	(-22,9 ; -10,8)	-5,1 *	(-11,6 ; 1,4)	
Ingénieur 1	IN1	54	-31,9	(-38,7 ; -25,2)	-12,4	(-18,4 ; -6,3)	
Ingénieur 2	IN2	405	-16,1	(-21,2 ; -11,0)	-1,0 *	(-5,2 ; 3,2)	
Ingénieur 3	IN3	354	-27,7	(-31,6 ; -23,8)	-14,5	(-19,2 ; -9,9)	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	11	-11,7 *	(-26,7 ; 3,3)	7,3 *	(-4,5 ; 19,0)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	333	2,5 *	(-8,8 ; 13,8)	12,2	(0,3 ; 24,0)	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-17,4	(-29,0 ; -5,9)	-6,1 *	(-20,1 ; 7,9)	
Avocat et notaire 1	AN1	28	-5,6 *	(-14,6 ; 3,3)	-3,2 *	(-16,8 ; 10,4)	
Avocat et notaire 2	AN2	609	-10,9	(-14,8 ; -7,0)	-4,8	(-8,2 ; -1,3)	
Moyenne	..	..	-8,8	(-12,0 ; -5,7)	0,7 *	(-2,8 ; 4,3)	
Techniciens							
Pilote d'aéronefs-avion 2	AV2	3	-59,2	(-70,2 ; -48,2)	-29,2	(-46,0 ; -12,4)	
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	1,1 *	(-2,2 ; 4,4)	12,3	(8,5 ; 16,1)	
Technicien en administration 3	TA3	244	-12,2	(-18,9 ; -5,4)	-0,2 *	(-8,9 ; 8,6)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	8,6 *	(-0,3 ; 17,6)	15,0	(4,4 ; 25,6)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	-0,8 *	(-13,1 ; 11,5)	13,8	(3,5 ; 24,1)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	406	-42,6	(-51,5 ; -33,7)	-28,9	(-37,1 ; -20,6)	
Technicien en droit 3	DR3	13	-41,8	(-41,8 ; -41,8)	-27,3	(-27,3 ; -27,3)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-24,4	(-33,8 ; -15,1)	-6,9 *	(-17,2 ; 3,5)	
Technicien génie 3	TG3	232	-51,8	(-66,4 ; -37,2)	-25,0	(-33,1 ; -16,8)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-8,7	(-13,0 ; -4,4)	3,9 *	(-0,2 ; 8,0)	
Technicien informatique 3	TI3	656	-30,3	(-41,0 ; -19,5)	-13,2	(-21,3 ; -5,1)	
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	451	6,3 *	(-8,5 ; 21,0)	15,6 *	(-1,1 ; 32,3)	
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	182	-11,9 *	(-40,7 ; 16,9)	-1,4 *	(-33,3 ; 30,5)	
Moyenne	..	..	-6,4	(-9,7 ; -3,1)	6,3	(2,9 ; 9,7)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	42	-17,6	(-22,0 ; -13,2)	-3,1 *	(-7,4 ; 1,2)	
Magasinier 1	MG1	251	8,3 *	(-3,7 ; 20,3)	22,8	(14,1 ; 31,6)	
Magasinier 2	MG2	911	-6,0 *	(-22,8 ; 10,8)	8,3 *	(-7,8 ; 24,4)	
Magasinier 3	MG3	40	-8,6 *	(-27,3 ; 10,1)	9,8 *	(-0,6 ; 20,2)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	9,7	(6,1 ; 13,2)	21,2	(17,4 ; 25,1)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	4,8	(3,0 ; 6,7)	16,1	(14,1 ; 18,2)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 671	2,1 *	(-11,2 ; 15,4)	11,1 *	(-0,8 ; 23,1)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-7,0 *	(-17,6 ; 3,6)	2,6 *	(-9,9 ; 15,0)	
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-16,0	(-21,3 ; -10,7)	-7,6	(-13,6 ; -1,6)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	75	-2,2 *	(-4,6 ; 0,1)	10,8	(7,5 ; 14,1)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-53,4	(-61,8 ; -45,1)	-23,6	(-30,7 ; -16,5)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-2,6 *	(-8,8 ; 3,5)	12,1	(5,1 ; 19,0)	
Acheteur 2	AC2	57	-11,5	(-21,5 ; -1,4)	0,2 *	(-9,3 ; 9,6)	
Moyenne	..	..	-0,4 *	(-3,1 ; 2,3)	10,2	(7,5 ; 12,9)	

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 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires			Rémunération globale	
		Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
							%
Employés de service							
Concierge	CO2	2 175	11,5	(1,4 ; 21,6)	19,8	(10,8 ; 28,9)	
Cuisinier 2	CU2	927	37,3	(32,6 ; 42,1)	46,2	(41,6 ; 50,7)	
Cuisinier 3	CU3	20	-0,5 *	(-8,4 ; 7,3)	9,5	(1,9 ; 17,1)	
Gardien 2	GA2	409	4,0 *	(-9,6 ; 17,7)	12,6 *	(-1,6 ; 26,8)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-15,3 *	(-36,5 ; 5,9)	-6,1 *	(-26,8 ; 14,7)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 476	42,6	(39,5 ; 45,7)	49,2	(46,6 ; 51,9)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	27,3	(22,5 ; 32,2)	37,3	(31,8 ; 42,8)	
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	381	10,9 *	(-0,1 ; 21,8)	18,1	(5,3 ; 30,9)	
Préposé entretien léger 2	PER2	2 008	21,3	(12,7 ; 29,8)	31,4	(21,8 ; 41,0)	
Moyenne		..	21,8	(17,9 ; 25,6)	30,8	(26,7 ; 34,8)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-2,8 *	(-28,3 ; 22,8)	7,9 *	(-14,2 ; 30,0)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	2,0 *	(-3,2 ; 7,3)	21,3	(18,2 ; 24,5)	
Électricien entretien 2	EL2	335	-13,8	(-24,0 ; -3,5)	-7,8 *	(-16,7 ; 1,2)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	54	3,3 *	(-9,8 ; 16,4)	15,4	(3,7 ; 27,2)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-13,3	(-23,1 ; -3,6)	-5,6 *	(-15,3 ; 4,1)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-13,0 *	(-27,5 ; 1,5)	-5,0 *	(-21,4 ; 11,5)	
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	878	-12,0	(-23,0 ; -1,0)	-10,0 *	(-23,9 ; 3,9)	
Machiniste 2	MA2	46	-6,1 *	(-15,2 ; 2,9)	0,7 *	(-11,9 ; 13,2)	
Moyenne		..	-7,5	(-12,0 ; -2,9)	0,8 *	(-4,5 ; 6,2)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		..	-0,7 *	(-2,6 ; 1,3)	9,7	(7,7 ; 11,8)	

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-10

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires			Rémunération globale	
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
Professionnels							
Professionnel communic. 2	PC2	685	-16,4 *	(-34,9 ; 2,1)	-19,8 *	(-43,2 ; 3,7)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-26,0 *	(-57,2 ; 5,1)	-30,9 *	(-70,4 ; 8,6)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-16,9 *	(-46,6 ; 12,8)	-10,8 *	(-46,8 ; 25,3)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-6,2	(-10,1 ; -2,4)	-2,6 *	(-7,6 ; 2,4)	
Ingénieur 1	IN1	54	-57,0	(-75,0 ; -38,9)	-52,2	(-65,6 ; -38,8)	
Ingénieur 2	IN2	405	-23,9 *	(-52,4 ; 4,6)	-23,2 *	(-50,2 ; 3,8)	
Moyenne		..	-10,2	(-15,4 ; -5,1)	-11,2	(-18,2 ; -4,3)	
Techniciens							
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	0,2 *	(-5,0 ; 5,4)	0,3 *	(-3,9 ; 4,5)	
Technicien en administration 3	TA3	244	19,0	(1,4 ; 36,6)	16,5 *	(-5,6 ; 38,6)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	-1,1 *	(-20,2 ; 18,1)	-1,0 *	(-20,6 ; 18,6)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	-2,7 *	(-9,6 ; 4,1)	9,0	(0,7 ; 17,3)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-38,0	(-45,1 ; -30,8)	-25,3	(-34,5 ; -16,0)	
Technicien génie 3	TG3	232	-36,1	(-58,0 ; -14,2)	-27,6 *	(-62,5 ; 7,4)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-11,5	(-15,3 ; -7,6)	-5,8	(-9,4 ; -2,1)	
Moyenne		..	-5,9	(-10,0 ; -1,9)	-2,2 *	(-6,2 ; 1,9)	
Employés de Bureau							
Magasinier 1	MG1	251	-36,9	(-51,8 ; -22,0)	-24,5	(-42,7 ; -6,3)	
Magasinier 2	MG2	911	-49,9	(-69,6 ; -30,2)	-33,1	(-57,7 ; -8,5)	
Magasinier 3	MG3	40	-15,4	(-23,1 ; -7,7)	-5,2	(-6,9 ; -3,6)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	-9,1	(-17,3 ; -0,8)	-6,1 *	(-16,1 ; 4,0)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	-15,9	(-20,7 ; -11,2)	-14,2	(-19,0 ; -9,5)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 671	-15,3	(-20,3 ; -10,3)	-18,0	(-25,4 ; -10,6)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-32,7	(-57,9 ; -7,6)	-42,7	(-81,2 ; -4,2)	
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-15,1	(-25,8 ; -4,3)	-16,2	(-30,7 ; -1,7)	
Préposé aux renseign. 2	PR2	741	-11,1	(-14,6 ; -7,6)	-3,9	(-6,7 ; -1,1)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	75	-40,5	(-54,7 ; -26,2)	-46,6	(-70,3 ; -23,0)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-27,0	(-27,7 ; -26,4)	-37,9	(-42,7 ; -33,1)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-32,0	(-42,3 ; -21,6)	-17,9	(-25,1 ; -10,8)	
Acheteur 2	AC2	57	-33,8	(-35,2 ; -32,5)	-21,1	(-24,3 ; -17,9)	
Moyenne		..	-17,6	(-21,6 ; -13,7)	-16,5	(-21,8 ; -11,3)	

Annexe E-10

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	696	5,8 *	(-11,4 ; 23,0)	13,3 *	(-4,7 ; 31,2)	
Concierge	CO2	2 175	-12,7	(-23,6 ; -1,9)	-3,7 *	(-8,6 ; 1,1)	
Cuisinier 1	CU1	19	15,3	(7,9 ; 22,6)	20,3	(11,1 ; 29,6)	
Cuisinier 2	CU2	927	-2,4 *	(-15,3 ; 10,4)	6,0 *	(-5,1 ; 17,1)	
Cuisinier 3	CU3	20	-13,5 *	(-28,7 ; 1,7)	-10,7 *	(-25,6 ; 4,2)	
Gardien 2	GA2	409	15,5	(8,6 ; 22,4)	23,7	(16,5 ; 30,8)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-38,7	(-55,7 ; -21,7)	-32,2	(-47,0 ; -17,5)	
Préposé cuisine/cafét. 2	CC2	2 476	18,0	(11,1 ; 24,9)	23,7	(15,8 ; 31,6)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	-14,7	(-25,8 ; -3,6)	-11,3	(-22,0 ; -0,5)	
Ouvrier entret. Mainten. 2	OM2	381	4,1 *	(-7,2 ; 15,4)	7,8 *	(-2,0 ; 17,6)	
Préposé entretien léger 2	PER2	2 008	-7,5 *	(-20,4 ; 5,5)	1,0 *	(-12,8 ; 14,8)	
Moyenne	..	..	-5,6 *	(-11,4 ; 0,3)	1,3 *	(-4,0 ; 6,5)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-4,6 *	(-12,6 ; 3,4)	1,8 *	(-8,0 ; 11,5)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	-32,1	(-44,8 ; -19,4)	-19,4	(-37,3 ; -1,4)	
Électricien entretien 2	EL2	335	-35,8	(-46,0 ; -25,5)	-35,8	(-48,6 ; -23,0)	
Électricien entretien 3	EL3	89	-39,0	(-45,3 ; -32,6)	-31,1	(-40,2 ; -22,0)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	54	5,5 *	(-7,1 ; 18,1)	14,1	(4,3 ; 23,8)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-21,4	(-38,4 ; -4,5)	-14,8 *	(-31,5 ; 1,9)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-30,8	(-38,7 ; -22,9)	-26,1	(-35,9 ; -16,2)	
Menuisier entretien 2	ME2	327	-25,4	(-38,6 ; -12,3)	-25,3	(-39,6 ; -10,9)	
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	878	-54,4	(-74,9 ; -33,8)	-43,1	(-58,0 ; -28,2)	
Peintre entretien 2	PE2	131	-37,4	(-73,8 ; -1,0)	-44,5 *	(-93,0 ; 4,1)	
Machiniste 2	MA2	46	-39,0	(-43,5 ; -34,6)	-43,8	(-51,8 ; -35,7)	
Moyenne	..	..	-35,5	(-42,1 ; -28,8)	-30,4	(-37,0 ; -23,8)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne	..	..	-12,4	(-15,5 ; -9,4)	-10,0	(-13,7 ; -6,3)	

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 E-11

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqués, en 2009
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale		
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
				%		%	
Professionnels							
Professionnel communic. 1	PC1	54	5,6 *	(-4,0 ; 15,1)	13,5	(2,1 ; 25,0)	
Professionnel communic. 2	PC2	685	4,3 *	(-0,9 ; 9,4)	11,2	(7,0 ; 15,4)	
Professionnel communic. 3	PC3	89	-12,9	(-22,1 ; -3,8)	-4,6 *	(-14,0 ; 4,9)	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	93	-6,2	(-10,5 ; -2,0)	7,9	(3,9 ; 11,9)	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	864	-5,3 *	(-10,7 ; 0,2)	5,9	(0,9 ; 11,0)	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	189	-13,9	(-19,3 ; -8,4)	-2,5 *	(-8,3 ; 3,3)	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	217	-13,5	(-25,6 ; -1,5)	0,6 *	(-11,6 ; 12,8)	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 350	-5,2 *	(-12,1 ; 1,7)	5,7 *	(-1,7 ; 13,1)	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	986	-17,4	(-24,0 ; -10,8)	-4,7 *	(-11,3 ; 2,0)	
Ingénieur 1	IN1	54	-31,9	(-38,7 ; -25,0)	-12,2	(-18,4 ; -6,0)	
Ingénieur 2	IN2	405	-16,5	(-21,6 ; -11,4)	-1,1 *	(-5,4 ; 3,2)	
Ingénieur 3	IN3	354	-28,3	(-32,2 ; -24,4)	-15,1	(-19,7 ; -10,5)	
Professionnel sc. phys. 1	SP1	11	-11,7 *	(-26,7 ; 3,3)	7,3 *	(-4,5 ; 19,0)	
Professionnel sc. phys. 2	SP2	333	2,5 *	(-9,2 ; 14,2)	12,6	(0,3 ; 24,9)	
Professionnel sc. phys. 3	SP3	112	-17,4	(-29,5 ; -5,2)	-5,3 *	(-19,9 ; 9,3)	
Avocat et notaire 1	AN1	28	3,7 *	(-3,5 ; 10,8)	15,1	(5,2 ; 25,0)	
Avocat et notaire 2	AN2	609	-11,4	(-15,4 ; -7,4)	-4,9	(-8,4 ; -1,4)	
Moyenne	..		-8,6	(-12,2 ; -5,1)	2,3 *	(-1,6 ; 6,1)	
Techniciens							
Pilote d'aéronefs-avion 2	AV2	3	-59,2	(-70,2 ; -48,2)	-29,2	(-46,0 ; -12,4)	
Technicien en administration 1-2	TA1-2	6 945	1,7 *	(-1,8 ; 5,2)	13,3	(9,3 ; 17,3)	
Technicien en administration 3	TA3	244	-10,7	(-17,9 ; -3,6)	3,6 *	(-4,3 ; 11,5)	
Technicien documentation 1-2	TD1-2	723	8,9 *	(-0,2 ; 18,0)	15,5	(4,6 ; 26,3)	
Technicien laboratoire 1-2	TL1-2	1 860	-1,2 *	(-13,6 ; 11,3)	13,6	(3,1 ; 24,0)	
Technicien en droit 1-2	DR1-2	406	-43,1	(-52,1 ; -34,1)	-29,2	(-37,5 ; -20,9)	
Technicien en droit 3	DR3	13	-41,8	(-41,8 ; -41,8)	-27,3	(-27,3 ; -27,3)	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 235	-24,6	(-34,2 ; -15,0)	-7,0 *	(-17,5 ; 3,6)	
Technicien génie 3	TG3	232	-53,2	(-68,2 ; -38,2)	-25,1	(-33,9 ; -16,4)	
Technicien informatique 1-2	TI1-2	2 472	-8,4	(-12,8 ; -4,0)	4,4	(0,3 ; 8,5)	
Technicien informatique 3	TI3	656	-30,3	(-41,1 ; -19,4)	-13,1	(-21,2 ; -4,9)	
Moyenne	..		-5,8	(-9,5 ; -2,2)	7,5	(3,7 ; 11,2)	
Employés de Bureau							
Préposé photocopie 2	PP2	42	-17,3	(-22,2 ; -12,4)	-2,8 *	(-7,6 ; 2,1)	
Magasinier 1	MG1	251	8,3 *	(-3,7 ; 20,3)	22,8	(14,1 ; 31,6)	
Magasinier 2	MG2	911	-6,0 *	(-22,8 ; 10,8)	8,3 *	(-7,8 ; 24,4)	
Magasinier 3	MG3	40	-8,6 *	(-27,3 ; 10,1)	9,8 *	(-0,6 ; 20,2)	
Personnel soutien adm. 1	PS1	3 782	10,0	(6,4 ; 13,6)	21,7	(17,8 ; 25,5)	
Personnel soutien adm. 2	PS2	11 059	5,2	(3,4 ; 7,0)	16,7	(14,7 ; 18,7)	
Personnel soutien adm. 3	PS3	3 671	2,9 *	(-10,6 ; 16,3)	11,9 *	(-0,2 ; 24,0)	
Personnel secrétariat 1	SE1	1 524	-5,3 *	(-17,6 ; 7,1)	5,0 *	(-9,4 ; 19,4)	
Personnel secrétariat 2	SE2	6 058	-16,1	(-22,1 ; -10,1)	-6,8	(-13,6 ; -0,1)	
Préposé aux renseign. 3	PR3	75	-2,2 *	(-4,6 ; 0,1)	10,8	(7,5 ; 14,1)	
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	4	-53,8	(-62,5 ; -45,0)	-22,7	(-29,8 ; -15,7)	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	1 122	-2,3 *	(-8,5 ; 3,9)	12,5	(5,4 ; 19,5)	
Acheteur 2	AC2	57	-11,5	(-21,5 ; -1,4)	0,2 *	(-9,3 ; 9,6)	
Moyenne	..		-0,1 *	(-2,9 ; 2,8)	10,8	(7,9 ; 13,7)	

Annexe E-11

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqués, en 2009

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif	Salaires		Rémunération globale			
			Adm. québ. ²	Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
								%
Employés de service								
Concierge	CO2	2 175	11,5	(1,4 ; 21,6)	19,8	(10,8 ; 28,9)		
Cuisinier 2	CU2	927	37,3	(32,6 ; 42,1)	46,2	(41,6 ; 50,7)		
Cuisinier 3	CU3	20	-0,5 *	(-8,4 ; 7,3)	9,5	(1,9 ; 17,1)		
Gardien 2	GA2	409	3,8 *	(-10,0 ; 17,6)	12,5 *	(-1,9 ; 26,8)		
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 448	-13,8 *	(-36,6 ; 9,0)	-3,1 *	(-24,8 ; 18,6)		
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 476	42,6	(39,5 ; 45,7)	49,2	(46,6 ; 51,9)		
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 224	28,9	(24,7 ; 33,0)	38,9	(34,2 ; 43,7)		
Ouvrier entret. Maint. 2	OM2	381	10,9 *	(-0,1 ; 21,8)	18,1	(5,3 ; 30,9)		
Préposé entretien léger 2	PER2	2 008	21,3	(12,7 ; 29,8)	31,4	(21,8 ; 41,0)		
Moyenne	..		22,2	(18,2 ; 26,1)	31,3	(27,2 ; 35,4)		
Ouvriers								
Conducteur véh. légers 2	CR2	146	-1,8 *	(-29,1 ; 25,4)	9,8 *	(-13,7 ; 33,4)		
Conducteur véh. lourds 2	CD2	381	2,0 *	(-3,2 ; 7,3)	21,3	(18,2 ; 24,5)		
Électricien entretien 2	EL2	335	-14,8	(-26,1 ; -3,4)	-7,6 *	(-18,1 ; 2,8)		
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	54	3,3 *	(-9,8 ; 16,4)	15,4	(3,7 ; 27,2)		
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	74	-13,3	(-23,1 ; -3,6)	-5,6 *	(-15,3 ; 4,1)		
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	209	-13,0 *	(-27,5 ; 1,5)	-5,0 *	(-21,4 ; 11,5)		
Ouvrier cert. Entretien 2	OCE2	878	-12,0	(-23,0 ; -1,0)	-10,0 *	(-23,9 ; 3,9)		
Machiniste 2	MA2	46	-6,1 *	(-15,2 ; 2,9)	0,7 *	(-11,9 ; 13,2)		
Moyenne	..		-7,8	(-12,3 ; -3,2)	0,9 *	(-4,4 ; 6,3)		
Ensemble des emplois repères								
Moyenne	..		-0,2 *	(-2,3 ; 1,8)	10,7	(8,5 ; 12,9)		

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 F

Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1997 à 2009

Indicateurs	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
PIB et ses composantes ^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	3,2	3,2	6,2	4,3	1,5	2,4	1,2
Consommation	4,2	2,3	3,5	3,3	2,1	3,3	3,1
Investissements	6,7	5,7	8,9	3,4	1,3	6,8	7,5
administrations publiques	- 1,8	5,5	3,2	- 0,4	18,1	6,6	3,1
entreprises	8,3	5,8	9,9	4,1	- 1,3	6,8	8,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	- 3,4	1,4	2,6	2,9	3,7	2,1	3,4
Exportations	8,4	6,4	11,5	10,8	- 2,0	0,3	- 2,5
Importations	8,8	5,0	9,1	9,6	- 4,1	2,0	3,3
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	1,5	1,4	1,5	2,5	2,3	2,0	2,5
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	3,2	4,7	4,7	5,5	3,9	2,6	2,9
Taux de change (huarard en cents américains)	72,2	67,4	67,3	67,3	64,6	63,7	71,4
Autres indicateurs							
Revenu personnel disponible ²							
nominal	1,8	2,9	4,5	6,2	4,6	4,4	4,6
réel ⁵	0,2	1,5	2,8	4,1	3,0	2,5	3,0
Taux d'épargne (%)	4,9	4,2	3,4	3,8	4,7	4,0	3,9
Livraisons manufacturières ^{2,6}	5,5	3,4	11,4	..	- 3,6	1,3	0,0
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	8,1	5,9	32,4	3,0	- 5,2	2,9	- 7,0
Ventes au détail ²	7,2	2,9	7,2	5,1	4,2	6,1	4,5
Mises en chantier (en milliers)	25,9	23,1	25,7	24,7	27,7	42,5	50,3

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. Ainsi, le cumul du PIB et de ses composantes est calculé sur les six premiers mois de l'année, tandis que celui des indicateurs monétaires est calculé sur les neuf premiers mois. Pour ce qui est des autres indicateurs, il est calculé sur six mois, sauf dans le cas des livraisons manufacturières (8 mois), des ventes au détail (8 mois) et des mises en chantier (9 mois).

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. En raison de changements majeurs au recensement des manufactures, les données des années 2000 et suivantes ne sont pas comparables avec celles des années antérieures à 2000. Aucun taux de variation pour 2000 ne peut donc être fourni.

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

2004	2005	2006	2007	2008	2009 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
									PIB et ses composantes ^{2,3}
2,7	1,6	1,4	2,5	1,0	- 1,6	- 1,3	- 0,7	..	PIB (au prix du marché)
2,8	2,9	3,1	4,6	3,2	- 0,1	0,1	0,2	..	Consommation
11,7	1,1	2,9	8,3	2,9	- 6,3	- 6,2	- 0,7	..	Investissements
12,0	9,3	1,3	13,4	19,1	5,2	- 0,9	5,4	..	administrations publiques
11,6	- 0,4	3,2	7,4	- 0,3	- 9,0	- 7,5	- 2,3	..	entreprises
1,0	1,1	2,3	2,7	2,8	2,1	0,8	0,0	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
1,5	2,2	1,6	0,6	- 2,6	- 12,2	- 6,6	- 4,1	..	Exportations
4,7	4,8	2,9	5,1	1,6	- 11,7	- 7,7	- 2,5	..	Importations
									Indicateurs monétaires
2,0	2,3	1,7	1,6	2,1	0,3	0,6	0,2	- 0,1	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
2,2	2,7	4,0	4,2	2,4	0,4	0,8	0,3	0,2	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
76,8	82,5	88,2	93,0	93,8	85,8	80,3	85,8	91,2	Taux de change (huard en cents américains)
									Autres indicateurs
									Revenu personnel disponible ²
4,4	3,3	4,6	5,4	4,6	1,4	- 0,8	0,6	..	nominal
2,6	1,6	3,5	4,3	3,2	0,6	- 0,7	0,3	..	réel ⁵
3,8	2,3	2,5	2,1	2,1	2,9	2,8	2,9	..	Taux d'épargne (%)
0,8	3,6	4,3	0,4	1,9	- 15,6	- 11,0	- 3,2	..	Livraisons manufacturières ^{2,6}
15,6	- 1,7	10,1	4,6	0,5	- 28,6	- 15,0	- 12,6	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
4,2	5,1	5,1	4,6	5,1	- 2,5	- 2,2	1,0	..	Ventes au détail ²
58,4	50,9	47,9	48,6	47,9	42,0	41,3	39,1	45,6	Mises en chantier (en milliers)

Annexe G

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1997 à 2009

Indicateurs	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Emploi							
Population active ²	0,9	1,4	1,1	1,3	1,4	3,6	2,2
Taux d'activité (%)	62,1	62,5	62,8	63,1	63,5	65,2	66,0
Personnes en emploi ²	1,4	2,7	2,2	2,2	1,1	3,8	1,6
Taux d'emploi (%)	55,0	56,1	56,9	57,8	57,9	59,5	60,0
Taux de chômage (%)	11,4	10,3	9,3	8,5	8,8	8,6	9,1
Heures travaillées et rémunération							
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³							
employés rémunérés à l'heure	30,9	30,6	30,6	30,5	30,0	29,8	30,1
employés à salaire fixe	36,3	36,6	36,8	37,1	37,6	37,2	37,0
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)							
nominale	1,2	0,9	0,7	1,6	1,1	2,8	2,6
réelle ⁵	- 0,3	- 0,4	- 0,9	- 0,4	- 0,4	0,9	1,1
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)							
nominale	0,9	0,4	- 0,3	2,0	1,1	3,2	2,6
réelle ⁶	- 0,8	- 0,6	- 2,0	- 0,7	- 1,3	0,9	- 0,2

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents; ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Ainsi, le cumul des variables d'emploi est calculé sur les neuf premiers mois de l'année (données désaisonnalisées) et celui des heures travaillées et de la rémunération, sur les huit premiers mois (données non désaisonnalisées).

2. Taux annuel de croissance (en %).

3. Excluant le temps supplémentaire. Les employés rémunérés à l'heure sont ceux dont la rémunération est calculée selon un taux horaire. Les employés à salaire fixe sont ceux dont la rémunération de base constitue une somme fixe versée pour au moins une semaine.

4. Pour l'ensemble des salariés et excluant le temps supplémentaire.

5. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (2002 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.

6. L'indice des prix à la consommation (2002 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération horaire moyenne réelle.

Sources : Institut de la statistique du Québec et Statistique Canada (*Enquête sur la population active* pour l'emploi et *Enquête sur l'emploi*, la rémunération et les heures de travail pour les heures travaillées et la rémunération).

2004	2005	2006	2007	2008	2009 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
Emploi									
0,8	0,7	1,0	1,4	0,8	0,4	- 0,4	1,1	- 0,5	Population active ²
65,8	65,6	65,5	65,7	65,7	65,4	65,2	65,7	65,2	Taux d'activité (%)
1,4	1,0	1,3	2,3	0,8	- 0,9	- 1,1	0,4	- 0,9	Personnes en emploi ²
60,2	60,1	60,2	61,0	60,9	59,8	60,0	60,1	59,4	Taux d'emploi (%)
8,5	8,3	8,0	7,2	7,2	8,5	8,0	8,6	9,0	Taux de chômage (%)
Heures travaillées et rémunération									
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³									
29,9	29,8	29,7	29,2	29,1	29,4	29,0	29,5	..	employés rémunérés à l'heure
37,2	37,2	36,9	36,7	36,7	36,5	36,2	36,4	..	employés à salaire fixe
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)									
2,5	3,5	1,6	4,5	1,8	1,7	0,0	1,5	..	nominale
0,7	1,8	0,6	3,5	0,4	1,0	0,1	1,2	..	réelle ⁵
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)									
2,9	2,7	2,2	5,3	2,6	2,9	1,0	0,7	..	nominale
1,1	0,5	0,2	3,0	0,4	2,8	1,3	- 0,2	..	réelle ⁶

Annexe H

Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1997 à 2009

Indicateurs	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
PIB et ses composantes^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	4,2	4,1	5,5	5,2	1,8	2,9	1,9
Consommation	4,6	2,8	3,8	4,0	2,3	3,6	3,0
Investissements	15,3	2,4	7,2	4,7	4,0	1,6	6,2
administrations publiques	- 3,2	- 0,7	15,6	3,8	11,5	3,7	5,4
entreprises	18,1	2,8	6,2	4,8	3,0	1,3	6,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	- 1,0	3,2	2,1	3,1	3,9	2,5	3,1
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	1,7	1,0	1,8	2,7	2,5	2,2	2,8
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	3,2	4,7	4,7	5,5	3,9	2,6	2,9
Taux de change (huard en cents américains)	72,2	67,4	67,3	67,3	64,6	63,7	71,4
Indicateurs du marché du travail							
Personnes en emploi ²	2,1	2,5	2,6	2,5	1,2	2,4	2,4
Taux d'emploi (%)	58,9	59,7	60,6	61,3	61,1	61,7	62,4
Taux de chômage (%)	9,1	8,3	7,6	6,8	7,2	7,7	7,6
Autres indicateurs							
Revenu personnel disponible ²							
nominal	3,5	4,1	4,8	7,3	4,6	3,7	3,9
réel ⁵	1,9	2,9	3,0	5,0	2,7	1,7	2,2
Taux d'épargne (%)	4,9	4,9	4,0	4,7	5,2	3,5	2,6
Taux d'utilisation des capacités productives (%)							
totales (sauf agricoles)	83,6	84,6	86,0	87,0	84,3	85,4	84,2
manufacturières	83,6	84,3	85,8	86,0	81,7	82,9	81,5
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	9,5	- 2,0	28,6	22,8	- 6,5	6,4	6,9
Ventes au détail ²	8,0	3,9	5,9	6,0	4,4	6,3	3,6
Mises en chantier (en milliers)	147,0	137,4	150,0	151,7	162,7	205,0	218,4

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. Ainsi, le cumul du PIB et de ses composantes est calculé sur les six premiers mois de l'année, tandis que celui des indicateurs monétaires et du marché du travail est calculé sur les neuf premiers mois. Pour ce qui est des autres indicateurs, il est calculé sur six mois, sauf dans le cas des ventes au détail (8 mois) et des mises en chantier (9 mois).

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.

Sources : Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

2004	2005	2006	2007	2008	2009 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}									
3,1	3,0	2,9	2,5	0,4	- 2,8	- 1,6	- 0,9	..	PIB (au prix du marché)
3,3	3,7	4,1	4,6	3,0	- 0,6	- 0,3	0,4	..	Consommation
7,8	9,3	6,9	3,7	0,9	- 10,7	- 6,4	- 1,5	..	Investissements
6,3	11,4	5,5	6,0	12,2	9,5	2,1	3,7	..	administrations publiques
8,0	9,0	7,1	3,4	- 0,8	- 13,9	- 7,9	- 2,5	..	entreprises
2,0	1,4	3,0	3,3	3,7	2,1	0,5	0,8	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires									
1,8	2,2	2,0	2,2	2,3	0,2	1,2	0,1	- 0,9	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
2,2	2,7	4,0	4,2	2,4	0,4	0,8	0,3	0,2	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
76,8	82,5	88,2	93,0	93,8	85,7	80,3	85,8	91,2	Taux de change (huard en cents américains)
Indicateurs du marché du travail									
1,8	1,4	1,9	2,3	1,5	- 1,5	- 1,4	- 0,4	- 0,2	Personnes en emploi ²
62,7	62,7	63,0	63,5	63,6	61,8	62,3	61,8	61,4	Taux d'emploi (%)
7,2	6,8	6,3	6,0	6,1	8,2	7,6	8,4	8,6	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs									
Revenu personnel disponible ²									
5,5	4,4	7,3	5,3	5,9	1,3	- 0,8	0,6	..	nominal
3,9	2,7	5,8	3,7	4,2	0,3	- 0,9	0,4	..	réel ⁵
3,2	2,1	3,5	2,5	3,7	4,5	4,5	4,5	..	Taux d'épargne (%)
Taux d'utilisation des capacités productives (%)									
84,8	84,1	82,8	82,2	78,4	68,8	70,2	67,4	..	totales (sauf agricoles)
83,5	83,7	82,8	82,9	78,1	65,7	67,1	64,2	..	manufacturières
16,4	10,9	5,1	4,1	5,7	- 37,0	- 19,4	- 11,1	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
4,7	5,6	6,4	5,8	3,4	- 5,0	- 2,3	0,7	..	Ventes au détail ²
233,4	225,5	227,4	228,3	211,1	138,4	139,7	127,9	147,5	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I

Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1997 à 2009

Indicateurs	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
PIB et ses composantes^{2,3}							
PIB (au prix du marché)	4,5	4,8	7,5	5,9	1,8	3,1	1,4
Consommation	4,8	3,5	4,6	4,9	2,5	3,8	3,1
Investissements	15,3	2,2	11,6	3,5	2,3	1,2	5,0
administrations publiques	- 1,2	- 5,6	21,1	6,7	8,3	4,3	16,0
entreprises	17,9	3,3	10,4	3,0	1,5	0,8	3,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	0,1	3,0	2,4	3,2	4,3	3,1	3,9
Indicateurs monétaires							
IPC (2002 = 100) ^{2,4}	1,8	0,9	2,0	2,9	3,0	2,0	2,7
Indicateurs du marché du travail							
Personnes en emploi ²	2,4	3,1	3,4	3,2	1,9	1,8	3,0
Taux d'emploi (%)	60,2	61,2	62,3	63,2	63,0	62,9	63,8
Taux de chômage (%)	8,4	7,2	6,3	5,8	6,3	7,1	6,9
Autres indicateurs							
Revenu personnel disponible ²							
nominal	4,6	5,0	5,5	8,7	3,5	3,5	3,4
réel ⁵	3,0	3,6	3,6	6,3	1,6	1,7	2,0
Taux d'épargne (%)	7,6	7,6	6,5	7,6	6,8	4,8	3,7
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	9,9	5,2	25,9	9,3	- 9,2	22,5	- 3,7
Ventes au détail ²	8,5	7,2	7,3	6,6	2,5	5,9	3,4
Mises en chantier (en milliers)	54,1	53,8	67,2	71,5	73,3	83,6	85,2

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Ainsi, le cumul du PIB et de ses composantes est calculé sur les six premiers mois de l'année, tandis que celui des indicateurs monétaires et du marché du travail est calculé sur les neuf premiers mois. Pour ce qui est des autres indicateurs, il est calculé sur six mois, sauf dans le cas des ventes au détail (8 mois) et des mises en chantier (9 mois).

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.

Sources : Statistique Canada, Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) et ministère des Finances de l'Ontario.

2004	2005	2006	2007	2008	2009 ¹				Indicateurs
					Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}									
2,6	2,9	2,4	2,1	- 0,5	- 4,2	- 2,1	- 1,0	..	PIB (au prix du marché)
3,1	3,5	3,4	3,9	2,7	- 0,8	0,0	0,5	..	Consommation
4,1	6,5	5,3	4,6	- 2,2	- 13,9	- 5,8	- 1,4	..	Investissements
2,4	7,1	2,5	- 4,0	0,8	9,7	6,6	3,9	..	administrations publiques
4,4	6,4	5,8	6,0	- 2,6	- 17,4	- 7,8	- 2,4	..	entreprises
3,8	1,4	3,2	3,3	3,5	- 1,6	- 1,3	0,7	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires									
1,9	2,2	1,8	1,8	2,3	0,2	1,6	0,4	- 1,1	IPC (2002 = 100) ^{2,4}
Indicateurs du marché du travail									
1,7	1,3	1,5	1,6	1,4	- 2,4	- 1,7	- 0,9	0,1	Personnes en emploi ²
63,8	63,5	63,5	63,6	63,6	61,4	61,9	61,2	61,0	Taux d'emploi (%)
6,8	6,6	6,3	6,4	6,5	9,0	8,4	9,2	9,3	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs									
Revenu personnel disponible ²									
4,9	3,7	6,4	4,2	5,0	0,4	- 0,8	0,0	..	nominal
3,4	2,1	5,2	3,0	3,6	- 0,4	- 1,0	0,0	..	réel ⁵
3,9	2,4	3,8	2,8	3,6	3,8	4,0	3,6	..	Taux d'épargne (%)
5,8	0,4	5,2	0,3	- 14,2	- 47,1	- 21,0	- 11,0	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
3,2	4,8	4,1	3,9	3,5	- 4,5	- 1,0	0,6	..	Ventes au détail ²
85,1	78,8	73,4	68,1	75,1	47,3	54,3	42,6	45,1	Mises en chantier (en milliers)

Annexe J

**Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada,
pour 2009 et 2010**

Indicateurs	BRC (Sept.)		CBC (Sept.)		Desjardins (Oct.)		BMO (Oct.)	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	-2,4	2,6	-2,1	2,9	-2,7	2,1	-2,4	2,6
Consommation	-0,1	2,0	-0,1	2,3	-0,1	1,7	0,0	2,6
Investissements	..	..	-9,4	4,3	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	15,7	10,8	..	..	..	..
entreprises	-13,0	4,2	-13,7	2,8	-15,8	-2,2	-16,5	-5,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	3,7	3,4	2,4	2,9	3,9	6,1	3,9	5,4
Exportations	-14,4	6,5	..	..	-15,1	1,1	-14,2	4,2
Importations	-15,1	8,9	..	..	-15,9	3,3	-14,9	6,0
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	0,4	1,8	0,6	2,2	0,3	2,0	0,3	1,5
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	0,4	1,9	0,3	0,6	0,3	0,7	0,3	0,6
Taux de change (huard en cents américains)	91,7	95,2	86,8	91,6	88,3	98,5	88,4	99,8
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	-1,6	1,2	-1,6	0,6	-1,6	0,5	-1,6	0,8
Taux de chômage (%)	8,5	9,0	8,4	9,0	8,3	8,6	8,3	8,6
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)	..	..	1,0	2,1	1,4	1,4	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	0,4	2,0	0,4	0,7	0,7	3,1
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	-35,3	12,4	-30,8	23,3	-35,3	15,0	-35,0	6,1
Ventes au détail ²	-3,5	4,8	-3,7	3,8	-4,0	3,1	..	..
Mises en chantier (en milliers)	142,0	176,0	141,5	175,2	142,9	167,0	141,0	150,0

1. Taux annuel réel de croissance.

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque Royale du Canada; CBC : Conference Board du Canada; Desjardins : Mouvement des caisses Desjardins du Québec;

BMO : Banque de Montréal.

Annexe K

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2009, 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	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 ^{2,3}	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 ^{2,3}	2,5	2,8	1,6	0,8	3,2	2,2	2,4	2,2	
	réelle	- 0,5	0,0	0,3	- 0,9	- 1,7	0,7	- 0,3	- 0,1	- 0,3	
2004	nominale	0,0 ^{2,3}	1,9	1,9	3,8	2,2	2,4	2,4	2,0	0,9	
	réelle	- 1,9	0,0	0,0	1,9	0,3	0,5	0,5	0,1	- 1,0	
2005	nominale	0,0 ^{2,3}	2,4	1,9	1,4	2,4	2,5	2,2	2,4	1,1	
	réelle	- 2,3	0,1	- 0,4	- 0,9	0,1	0,2	- 0,1	0,1	- 1,2	
2006	nominale	2,0 ^{2,3}	2,7	2,3	3,0	2,5	2,6	2,5	2,6	2,3	
	réelle	0,3	1,0	0,6	1,3	0,8	0,9	0,8	0,9	0,6	
2007	nominale	2,0 ^{2,3}	2,5	2,3	3,3	1,3	2,8 ⁴	2,0	2,4	2,2	
	réelle	0,4	0,9	0,7	1,7	- 0,3	1,2	0,4	0,8	0,6	
2008	nominale	2,0 ²	2,5	2,1	2,9	2,0	2,6 ⁴	2,2	2,4	2,2	
	réelle	- 0,1	0,4	0,0	0,8	- 0,1	0,5	0,1	0,3	0,1	
2009 ⁵	nominale	2,0 ²	2,7	2,2	2,6 ⁴	2,2	2,9 ⁴	2,3 ⁴	2,6	2,2	
	réelle	1,7	2,4	1,9	2,3	1,9	2,6	2,0	2,3	1,9	
2010 ⁵	nominale	...	2,4	2,0	2,4	2,2	2,0	2,1	2,3	2,3	

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
2. Dans l'administration québécoise, le nombre de salariés retenu pour les années 2002 à 2009 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).
3. 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.
4. Ce résultat est basé sur un nombre limité de salariés.
5. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2009 (données préliminaires).

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2009 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois						Ensemble 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 2009 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensemble 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	39,3	64,0	0,0	22,5	11,5	5,2	
	> 0 et < IPC	100,0	38,3	33,6	37,8	25,9	4,9	23,0	33,6	70,3	
	≥ IPC	0,0	55,0	66,4	22,9	10,0	95,1	54,5	54,8	24,5	
2004	Gel ou baisse	100,0 ⁴	25,5	12,6	33,3	0,3	0,0	7,1	19,9	63,2	
	> 0 et < IPC	0,0	10,6	1,8	10,4	8,6	0,8	4,6	8,8	4,0	
	≥ IPC	0,0	63,9	85,6	56,4	91,1	99,2	88,4	71,3	32,8	
2005	Gel ou baisse	100,0 ⁴	14,2	15,9	37,8	0,2	0,0	8,4	12,4	60,2	
	> 0 et < IPC	0,0	23,1	51,1	42,5	23,6	12,3	30,0	25,2	11,5	
	≥ IPC	0,0	62,7	33,0	19,7	76,2	87,7	61,6	62,3	28,3	
2006	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,7	0,0	0,0	1,4	0,0	0,6	4,9	2,2	
	> 0 et < IPC	0,0	6,9	6,1	0,8	13,1	0,0	7,0	7,0	3,2	
	≥ IPC	100,0	86,3	93,9	99,2	85,5	100,0	92,4	88,2	94,6	
2007	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,6	0,0	0,0	43,9	0,0	17,3	9,0	3,9	
	> 0 et < IPC	0,0	3,9	5,9	0,0	0,6	0,0	2,7	3,7	1,6	
	≥ IPC	100,0	89,4	94,1	100,0	55,5	100,0	80,0	87,4	94,5	
2008 ⁵	Gel ou baisse	0,0 ⁴	8,4	0,4	0,0	1,9	0,0 ⁶	0,9	6,9	2,9	
	> 0 et < IPC	100,0	20,2	84,8	32,2	79,3	0,0	72,5	30,9	70,9	
	≥ IPC	0,0	71,4	14,8	67,8	18,8	100,0	26,6	62,3	26,2	
2009 ⁵	Gel ou baisse	0,0 ⁴	4,4	0,4	4,4 ⁶	0,7	0,0 ⁶	1,0 ⁶	3,7	1,4	
	> 0 et ≤ IPC	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	
	≥ IPC	100,0	95,5	99,6	95,6	99,3	100,0	99,0	96,2	98,6	

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 2009 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 2009 (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 2009, indicateur des gains (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »		
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral			
1986	..	4,4	3,3	27,3	4,3	3,8	3,8	3,8	4,2
1987	4,0	3,9	4,9	4,3	4,4	3,7	4,3	4,3	4,0
1988	4,0	4,3	4,1	5,5	4,3	4,0	4,2	4,2	4,3
1989	6,0	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	2,4	5,6	1,6	3,1	3,7	2,4	2,4
2005	1,5	2,4	1,9	2,2	2,7	2,7	2,6	2,4	2,4
2006 ³	0,8 ³	2,1	1,6	3,0	2,8	2,5	2,6	2,2	1,0
2007	.. ⁵	2,7	2,2	4,0	2,2	.. ⁵	3,0	2,8	2,8
2008	.. ⁵	2,8	2,1	3,6	1,8	.. ⁵	2,1	2,5	2,5
2009 ⁴	.. ⁵	1,9	2,9	1,9	1,5	.. ⁵	1,7	1,8	1,8

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 2009 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 2009, 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	2,5	2,3	5,4	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	2,1	1,8	3,0	2,7	2,5	2,6	2,2	1,3
2007	.. ⁵	2,7	2,3	4,0	2,2	.. ⁵	3,0	2,7	2,7
2008	.. ⁵	2,7	2,1	3,4	2,0	.. ⁵	2,2	2,5	2,5
2009 ⁴	.. ⁵	2,0	2,7	1,7	1,7	.. ⁵	1,8	1,9	1,9

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 2009 et prennent en compte un nombre de conventions collectives et/ou un effectif limités.

5. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur.

« 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

*Des statistiques sur le Québec d'hier et d'aujourd'hui
pour le Québec de demain*

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 différents secteurs du marché du travail : privé et « autre public » ainsi que les sous-secteurs de ce dernier (administrations municipale et fédérale, entreprises publiques et universitaire). Le point est également fait sur l'évolution des écarts salariaux de 2008 à 2009. 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 2009 et 2010.

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.

**Institut
de la statistique**

Québec



ISBN 978-2-551-23874-3



9 782551 238743

37,95 \$

Imprimé au Québec, Canada