

INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Rémunération des salariés

État et évolution comparés

2018



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

Ce document est disponible seulement en version électronique

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
4^e trimestre 2018
ISBN 978-2-550-82885-3 (PDF)

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

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.

www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Novembre 2018

Avant-propos

En vertu de sa Loi constitutive, l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) informe le public de l'état et de l'évolution de la rémunération globale des salariés de l'administration publique québécoise, secteur à la base de la comparaison, ainsi que de celle des autres salariés. Sous la forme d'un rapport annuel, l'ISQ présente une analyse statistique fiable et objective sur les conditions de rémunération actuelles, particulièrement utile lors des négociations dans l'administration québécoise, tant pour les parties patronales que syndicales, ainsi que pour tous les intervenants du marché du travail. Ainsi, le public en général, les syndicats et les employeurs, peuvent tous profiter de ces données pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

Au cours de la dernière année le gouvernement a conclu une entente avec le Syndicat de professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec (SPGQ). Les paramètres salariaux prévus dans cette entente et versés entre le 1^{er} avril 2016 et le 1^{er} avril 2018 sont inclus dans l'édition actuelle du rapport. Ainsi, la rémunération pour tous les emplois repères comparés s'appuie sur des conventions collectives à jour, c'est-à-dire en vigueur du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020.

Au cours de l'année de 2017, l'Institut a mené un exercice de consultation des parties dans le cadre de la revue du programme de comparaison de la rémunération. À la suite de cette consultation, l'ISQ a procédé au retrait du rapport des emplois repères peu présents. De plus, à 16 mois de l'échéance des conventions collectives des salariés syndiqués de l'administration québécoise, l'édition actuelle est de type « standard ». Ainsi, en plus des banques de données sur les résultats de la comparaison des emplois repères et des taux

d'augmentation salariale selon les conventions collectives déposées dans la banque de données du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, l'édition 2018 du rapport présente des analyses détaillées pour chaque composante de rémunération et chaque secteur. Dans ce rapport, l'ISQ analyse également l'évolution des écarts salariaux et des écarts de rémunération globale sur près de 10 ans, couvrant ainsi la période allant de 2009 à 2018.

La brochure *Faits saillants*, qui accompagne le rapport, fournit une synthèse du rapport. Ce format est très pratique pour les utilisateurs qui veulent avoir un aperçu global et synthétique des principaux résultats.

L'ISQ remercie toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce rapport, notamment les participants à l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*, la source des données de la comparaison. Fidèle à sa mission de fournir à la population une information impartiale et de qualité, l'Institut réitère son engagement, toujours primordial, de protéger la confidentialité des renseignements recueillis.

Le directeur général,



Daniel Florea

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

La coordination de ce rapport a été assurée par :	Nadège Jean, avec la collaboration de Pharet Pheng
Direction des statistiques du travail et de la rémunération :	Patrice Gauthier, directeur
Ont apporté leur précieuse collaboration :	Marilyn Barbieri, David Chapados, Marie-Josée Dufour, Alexandre Gaudreault, Mélanie Grenier, Pharet Pheng et Vladimir Racila, pour la validation et l'analyse des résultats de la comparaison. Mario Haché et Chantal Caouette, pour les développements méthodologiques et les traitements statistiques des résultats de la comparaison. 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. France Lozeau et Francine Patenaude, pour la mise en page et la Direction des communications pour la révision linguistique.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2018). *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, [En ligne], Québec, L'Institut, 243 p. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/remuneration-salaries-2018.pdf>

L'Institut remercie les maisons de prévisions et d'experts-conseils qui ont collaboré à la réalisation de ce rapport, soit la Banque Nationale, la Banque Royale du Canada, la Banque de Montréal Groupe financier, la Banque TD Canada Trust, la Banque Laurentienne du Canada, le Mouvement des caisses Desjardins du Québec, Conference Board du Canada, Mercer (Canada) Limitée, Normandin Beaudry, Saucier conseil et Willis Towers Watson.

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 1020 Montréal (Québec) H3B 4J8 Téléphone : 514 876-4384 Télécopieur : 514 876-1767 Site Web : www.stat.gouv.qc.ca
--	--

Signes conventionnels :

Ce rapport utilise les symboles suivants :

- ... N'ayant pas lieu de figurer
- .. Donnée non disponible
- x Donnée confidentielle
- k En milliers
- n Nombre

Avertissements :

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

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

Table des matières

Principaux résultats	11
Introduction	19
La méthodologie	21
Les orientations et approches méthodologiques	22
Le traitement et l'analyse des données	35
Les particularités de l'administration québécoise	38
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	38
L'environnement économique et le marché du travail	41
Les tendances salariales	41

Chapitre 1 - L'ensemble des autres salariés québécois

Les salaires et les échelles salariales

L'ensemble des emplois repères	46
Les professionnels	47
Les techniciens	49
Les employés de bureau	51
Les employés de service	53
Les ouvriers	54

La rémunération globale

Les avantages sociaux et les heures chômées payées	55
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	56
Les heures de travail	57
La rémunération globale	58

Chapitre 2 - Le secteur privé

Les salaires et les échelles salariales

L'ensemble des emplois repères	60
Les professionnels	61
Les techniciens	63
Les employés de bureau	65
Les employés de service	67
Les ouvriers	68

La rémunération globale

Les avantages sociaux et les heures chômées payées	69
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois	70
Les heures de travail	71
La rémunération globale	72

Chapitre 3 - Le secteur « autre public » et ses composantes

Le secteur « autre public »

Les salaires	74
Les échelles salariales	75
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	76
Les heures de travail	77
La rémunération globale	78

L'administration municipale

Les salaires	79
Les échelles salariales	80

Les avantages sociaux et les heures chômées payées	81
Les heures de travail	82
La rémunération globale	83

Le secteur « entreprises publiques »

Les salaires	84
Les échelles salariales	85
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	86
Les heures de travail	87
La rémunération globale	88

Le secteur universitaire

Les salaires	89
Les échelles salariales	90
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	91
Les heures de travail	92
La rémunération globale	93

L'administration fédérale

Les salaires	94
Les échelles salariales	95
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	96
Les heures de travail	97
La rémunération globale	98

Chapitre 4 - Les secteurs et la syndicalisation

Les autres salariés québécois syndiqués

Les salaires	100
Les échelles salariales	101
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	102
Les heures de travail	103
La rémunération globale	104

Les autres salariés québécois non syndiqués

Les salaires	105
Les échelles salariales	106
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	107
Les heures de travail	108
La rémunération globale	109

Le secteur privé syndiqué

Les salaires	110
Les échelles salariales	111
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	112
Les heures de travail	113
La rémunération globale	114

Le secteur privé non syndiqué

Les salaires	115
Les échelles salariales.....	116
Les avantages sociaux et les heures chômées payées	117
Les heures de travail	118
La rémunération globale.....	119

Chapitre 5 - L'évolution des écarts de rémunération

Les salaires

L'analyse générale des secteurs.....	123
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	124
Le secteur privé : les catégories d'emplois.....	125

La rémunération globale

L'analyse générale des secteurs.....	126
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	127
Le secteur privé : les catégories d'emplois.....	128

Liste des tableaux

La méthodologie

I Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison	22
II Éléments et composantes de la rémunération globale	25
III Panier des emplois repères par catégorie d'employés	32
IV Population de référence pour la comparaison.....	33
V Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif de l'administration québécoise selon les catégories d'emplois.....	34
VI Mode de collecte de chacun des groupes de rotation, ERG, 2010 à 2018	36
VII Nombre de conventions en vigueur, de conventions nouvellement signées et de salariés couverts, Québec, 2017 et 2018	44

Chapitre 1

1.1 Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2018.....	46
1.2 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2018.....	46
1.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2018.....	57
1.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2018	58
1.5 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2018	58

Chapitre 2

2.1 Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2018	60
---	----

2.2 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2018	60
2.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2018	71
2.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2018.....	72
2.5 Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2018	72

CHAPITRE 3

3.1 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2018.....	74
3.2 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2018.....	75
3.3 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2018	77
3.4 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2018.....	78
3.5 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2018.....	79
3.6 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2018.....	80
3.7 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2018.....	82
3.8 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2018	83
3.9 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2018	84
3.10 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2018	85
3.11 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2018.....	87
3.12 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2018	88
3.13 Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2018.....	89
3.14 Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2018.....	90
3.15 Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2018.....	92
3.16 Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, en 2018	93

3.17	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2018.....	94
3.18	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2018.....	95
3.19	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2018.....	97
3.20	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2018.....	98

Chapitre 4

4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2018.....	100
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2018.....	101
4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2018.....	103
4.4	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2018	104
4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2018	105
4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2018	106
4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2018	108
4.8	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2018	109
4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2018.....	110
4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2018.....	111
4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2018.....	113
4.12	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2018.....	114
4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2018	115
4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2018.....	116
4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2018.....	118

4.16	Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2018.....	119
------	--	-----

Chapitre 5

5.1	Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères	123
5.2	Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	124
5.3	Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois.....	125
5.4	Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères.....	126
5.5	Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	127
5.6	Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	128

Liste des figures

La méthodologie

1	Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon le statut de syndicalisation et le secteur d'activité, 2018	29
---	---	----

Chapitre 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2018.....	47
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2018	48
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2018.....	49
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2018	50
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2018.....	51
1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2018.....	52

1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2018.....	53
1.8	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2018.....	54
1.9	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	55
1.10	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois.....	56

Chapitre 2

2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2018.....	61
2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2018.....	62
2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2018.....	63
2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2018.....	64
2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2018.....	65
2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2018.....	66
2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2018.....	67
2.8	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2018.....	68
2.9	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	69
2.10	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois.....	70

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.....	76
3.2	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	81
3.3	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	86

3.4	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	91
3.5	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administrations québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	96

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.....	102
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.....	107
4.3	Avantages sociaux et heures chômées payées, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois.....	112
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.....	117

Banque de données

A Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur de comparaison, en 2018

- 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 secteur de comparaison, en 2018

- 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 secteur de comparaison, en 2018

- 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 de l'ensemble des emplois repères selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2018

- D-1 Selon le nombre d'emplois repères
- D-2 Selon le pourcentage de l'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 secteur de comparaison, en 2018

- 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 Heures hebdomadaires moyennes de travail par catégorie d'emplois, administration québécoise et secteurs de comparaison, en 2018

G-1 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2018 et 2017

G-2 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2018 et 2017

G-3 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2018 et 2009

G-4 Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégories d'emplois, de 2018 et 2009

H Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, de 1986 à 2018

I Évolution de la distribution des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2018

J Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des gains, de 1986 à 2018

K Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des taux, de 1986 à 2018

Principaux résultats

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2018, dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise affiche un retard de 13,7 % par rapport à celui des autres salariés québécois. Au total, c'est le cas de 56 emplois repères sur 74, représentant 76 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois de l'administration québécoise accusent un retard salarial, à l'exception de celle des employés de service, qui est à parité. Les écarts varient de – 11,4 % chez les professionnels à – 36,4 % chez les ouvriers.

La rémunération globale des salariés de l'administration québécoise est inférieure de 6,6 % à celle des autres salariés québécois, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation est observée pour 37 des 74 emplois, regroupant 51 % de l'effectif, et pour quatre des cinq catégories d'emplois étudiées. Les employés de service, quant à eux, 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 s'explique par un nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise. Le constat est le même pour les catégories des techniciens et les employés de bureau.

Le secteur privé

Les employés de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 10,6 % par rapport à ceux du secteur privé, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation s'observe pour 43 des 72 emplois repères, regroupant 63 % de l'effectif. Quatre catégories d'emplois accusent un retard salarial dans l'administration québécoise; les écarts se situent entre – 8,4 % et – 40,2 %. Quant aux employés de service, ils affichent la parité.

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est à parité avec le secteur privé en ce qui concerne la rémunération globale. La parité est observée pour 21 des 72 emplois, comptant 26 % de l'effectif, alors que 29 emplois affichent une avance (49 % de l'effectif) et 22, un retard (25 % de l'effectif). La situation de parité s'explique par les 29 emplois affichant une avance qui sont contrebalancés par les 22 emplois affichant un retard. Les catégories des employés de bureau et des employés de service sont aussi à parité

dans les deux secteurs quant à la rémunération globale. Les professionnels et les techniciens affichent une avance (respectivement de 4,1 % et 4,9 %), tandis que les ouvriers accusent un retard de 33,6 %. Dans l'ensemble des emplois repères ainsi que dans les catégories des techniciens et des employés de bureau, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur le plan du salaire en raison des débours plus élevés pour les avantages sociaux et du nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans ce secteur.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise affiche un retard salarial de 20,4 % par rapport au secteur « autre public », et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Sur le plan de la rémunération globale, elle affiche aussi un retard, mais avec un écart d'autant plus important : 24,6 %. Pour l'ensemble des emplois repères et pour chaque catégorie d'emplois, à l'exception des employés de service, ce retard plus prononcé de l'administration québécoise s'explique par des coûts liés aux avantages sociaux moins élevés dans ce secteur. À cela s'ajoute un nombre d'heures de travail plus élevé pour les employés de bureau et les ouvriers de l'administration québécoise.

Sur le plan du salaire, la situation de retard est observée pour tous les emplois repères comparés. En ce qui concerne la rémunération globale, un retard est constaté pour 72 des 73 emplois repères, regroupant la quasi-totalité de l'effectif. Les écarts salariaux vont de – 15,6 % chez les professionnels à – 33,4 % chez les ouvriers, alors que ceux touchant la rémunération globale vont de – 16,4 % (professionnels) à – 48,1 % (ouvriers).

L'administration municipale

Par rapport à l'administration municipale, l'administration québécoise accuse des retards respectifs de 24,0 % et de 35,3 % au chapitre des salaires et de la rémunération globale, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Tant sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale, la situation de retard est notée dans 63 des 64 emplois repères, représentant la quasi-totalité de l'effectif. Des retards sont observés dans toutes les catégories d'emplois. Les écarts salariaux se situent entre - 14,8 % et - 33,9 %, alors que les écarts de rémunération globale vont de - 22,7 % à - 57,0 %.

Le retard plus important enregistré pour la rémunération globale résulte du nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise. À cela s'ajoutent des débours inférieurs pour les avantages sociaux dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf les professionnels.

Le secteur « entreprises publiques »

L'administration québécoise accuse un retard salarial de 19,9 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques », et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation est constatée dans toutes les catégories d'emplois et dans 55 des 62 emplois repères, représentant 95 % de l'effectif. Les écarts vont de - 15,9 % chez les employés de service à - 40,6 % chez les ouvriers.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 22,2 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques », et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 52 des 62 emplois repères, regroupant 95 % de l'effectif, présentent cette situation. Les écarts vont de - 17,7 % à - 46,9 % dans les cinq catégories d'emplois de l'administration québécoise. Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des professionnels, des employés de bureau et des ouvriers, le retard s'explique par des coûts pour les avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise. Pour les employés de bureau et les ouvriers de ce secteur, il résulte également du fait que le nombre d'heures de présence au travail est supérieur.

Le secteur universitaire

Le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 12,6 % par rapport à celui des salariés du secteur universitaire, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation s'observe pour 51 des 63 emplois repères, regroupant 85 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois affichent des retards dans l'administration québécoise, avec des écarts allant de - 7,9 % chez les professionnels à - 17,8 % chez les employés de bureau.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 16,8 % comparativement à celle des salariés du secteur universitaire, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 55 des 63 emplois repères, comptant 92 % de l'effectif, présentent cette situation. Des retards sont constatés dans les cinq catégories d'emplois; les écarts se situent entre - 9,9 % et - 25,3 %. Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories, sauf dans celle des employés de service, l'affaiblissement de la situation de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les débours moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur. Pour l'ensemble des employés, les employés de bureau et les ouvriers, le nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise s'ajoute aux explications.

L'administration fédérale

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise affiche un retard vis-à-vis de l'administration fédérale, tant sur le plan des salaires (- 18,2 %) que de la rémunération globale (- 16,4 %). Cette situation s'observe pour toutes les catégories d'emplois et tous les emplois repères comparés. En ce qui concerne les salaires, les écarts vont de - 16,9 % chez les employés de bureau à - 32,4 % chez les ouvriers, et se situent entre - 14,8 % et - 32,0 % pour ce qui est de la rémunération globale.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans chaque catégorie d'emplois, sauf les employés de service, la meilleure situation de l'administration québécoise sur le plan du salaire que de la rémunération globale est attribuable au nombre d'heures de présence au travail inférieur dans ce secteur, malgré des débours moins élevés pour les avantages sociaux.

Les autres salariés québécois syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise présente un retard de 19,6 % par rapport à celui des autres salariés québécois syndiqués. Cette situation est notée pour 67 des 73 emplois repères, représentant 88 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard salarial; les retards vont de 11,0 % chez les employés de service à 40,1 % chez les ouvriers.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise affiche un retard de 20,8 % par rapport à celle des autres salariés québécois syndiqués. Cette situation est observée dans 61 des 73 emplois repères, représentant 82 % de l'effectif. Toutes les catégories d'emplois présentent un retard; les écarts se situent entre - 6,5 % et - 44,5 %. Dans l'ensemble des emplois repères et dans la catégorie des professionnels, le retard supérieur de la rémunération globale est attribuable aux coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré un nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans ce secteur.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des salariés de l'administration québécoise est inférieur de 6,3 % comparativement à celui des autres salariés québécois non syndiqués. Cette situation est notée dans 32 des 72 emplois repères, représentant 49 % de l'effectif. Un retard salarial est constaté dans quatre des cinq catégories d'emplois, avec des écarts allant de - 7,4 % à - 10,8 %. Les employés de service disposent, pour leur part, d'une avance de 11,1 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est supérieure de 7,3 % à celle des autres salariés québécois non syndiqués, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation se présente dans 37 des 72 emplois repères, regroupant 61 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois de l'administration québécoise présentent une avance; les écarts varient de 3,4 % à 22,7 %. Les ouvriers, quant à eux, sont à parité dans les deux secteurs.

La situation de l'administration québécoise est meilleure en termes de rémunération globale que de salaire dans l'ensemble des emplois repères et dans chaque catégorie d'emplois, car le nombre d'heures de présence au travail est moins élevé dans ce secteur. Pour l'ensemble des emplois repères et quatre catégories, la meilleure situation s'explique aussi par des coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Le secteur privé syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 20,1 % vis-à-vis de celui des employés du secteur privé syndiqué. Sur le plan salarial, cette situation s'observe dans 50 des 66 emplois repères, regroupant 76 % de l'effectif. Des retards sont notés dans toutes les catégories d'emplois, les écarts se situant entre - 10,2 % et - 47,2 %.

Sur le plan de la rémunération globale, les employés de l'administration québécoise affichent un retard de 17,7 % par rapport aux salariés syndiqués du secteur privé. Cette situation se constate dans 45 des 66 emplois repères, regroupant 68 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois présentent un retard; les écarts vont de - 15,6 % à - 41,9 %. Les employés de service, pour leur part, sont à parité dans les deux secteurs. Pour l'ensemble des emplois repères et des catégories des professionnels et des employés de bureau, la situation de l'administration québécoise est comparable sur les plans du salaire et de la rémunération globale.

Le secteur privé non syndiqué

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est inférieur de 5,7 % à celui des employés du secteur privé non syndiqué. Cette situation est constatée dans 31 des 72 emplois repères, comptant pour 47 % de l'effectif. Un retard salarial est noté dans quatre des cinq catégories d'emplois, avec des écarts se situant entre - 6,7 % et - 10,4 %. Quant aux employés de service, le salaire est supérieur de 11,2 %.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise possède une avance de 8,4 % sur le secteur privé non syndiqué, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation est observée dans 38 des 72 emplois repères, regroupant 62 % de l'effectif. Quatre des cinq catégories d'emplois de l'administration québécoise affichent une avance; les écarts se situent entre 4,5 % et 22,8 %. Les ouvriers, pour leur part, sont à parité dans les deux secteurs.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, sauf les professionnels, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que du salaire, car, dans ce secteur, les coûts pour les avantages sociaux sont plus élevés, et le nombre d'heures de présence au travail, moins élevé. Pour les professionnels, seul le nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans l'administration québécoise explique que la situation soit meilleure.

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 de la même situation que celle observée sur le plan salarial dans les trois catégories d'emplois considérées. Chez les professionnels, le retard du maximum normal est moins important que celui du salaire, la position des employés de l'administration québécoise dans leur échelle salariale étant moins avancée que celle notée chez l'ensemble des autres salariés québécois. Chez les techniciens et les employés de bureau, c'est plutôt sur le plan du salaire que la situation de l'administration québécoise est meilleure.

En comparaison avec les autres secteurs étudiés (10 secteurs), les maximums normaux de l'administration québécoise sont inférieurs, tant pour les professionnels et les techniciens que pour les employés de bureau. Chez les professionnels, dans 6 des 10 secteurs comparés, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire, ce qui révèle une position généralement moins avancée dans l'échelle salariale pour les professionnels de l'administration québécoise que pour leurs homologues. Comparativement aux autres salariés québécois non syndiqués et à ceux du

secteur privé, syndiqués ou non, il n'y a pas de différence entre l'écart du maximum normal et celui du salaire.

Dans la catégorie des techniciens, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire dans cinq secteurs. Pour trois autres secteurs, c'est l'inverse qui est observé. Dans la catégorie des employés de bureau, la situation de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial que sur celui du maximum normal dans sept secteurs. En comparaison avec deux autres secteurs, la situation contraire est constatée.

Environ 72 % des professionnels, 48 % des techniciens et 47 % des employés de bureau du secteur privé qui sont rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Ces proportions atteignent respectivement 74 %, 57 % et 53 % chez les employés non syndiqués du secteur privé. Par contre, dans l'administration québécoise, les échelles salariales 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 (42,5 % du salaire) sont plus élevés que ceux observés chez l'ensemble des autres salariés québécois et dans le secteur privé ainsi que chez les non-syndiqués. Ils sont, par contre, inférieurs à ceux observés chez les autres salariés québécois syndiqués et dans le regroupement « autre public » et ses composantes (administrations municipale et fédérale au Québec, universités et « entreprises publiques »). Les coûts varient de 44,7 % à 52,2 % du salaire. Enfin, les débours totaux dans l'administration québécoise sont similaires à ceux notés pour les syndiqués du secteur privé.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les débours de l'administration québécoise (25,9 %) sont similaires à ceux de l'ensemble des autres salariés québécois. Ils sont moins élevés que ceux observés dans tous les autres secteurs de comparaison, exception faite du secteur privé et des non-syndiqués (ensemble des autres salariés québécois et secteur privé). Les coûts à ce chapitre représentent de 27,4 % à 35,3 % du salaire. Cette situation s'explique par les débours inférieurs pour les régimes de retraite dans l'administration québécoise vis-à-vis de ces secteurs.

Sur le plan du coût des heures chômées payées, l'administration québécoise débourse 16,6 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé dans les secteurs suivants : autres salariés québécois, autres salariés québécois non syndiqués et secteur privé (syndiqué ou non). Par contre, les coûts sont moindres à ce titre dans l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois syndiqués et à ceux du secteur « autre public » et ses composantes.

Les heures de travail

La semaine régulière de travail des salariés de l'administration québécoise est de 35,9 heures, soit près d'une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois. Elle est plus courte que celle observée chez les syndiqués, les non-syndiqués, les employés du secteur privé (syndiqué ou non), ceux du secteur « autre public » et ceux de l'administration fédérale. Elle est, en revanche, plus longue que dans l'administration municipale et dans le secteur universitaire, et similaire à celle des « entreprises publiques ».

Le nombre d'heures hebdomadaires de présence au travail s'établit à presque 30 heures (29,9) dans l'administration québécoise. Il y est plus élevé que dans le regroupement « autre public » et trois de ses composantes (le secteur universitaire, l'administration municipale et le secteur « entreprises publiques »), mais moins élevé que dans tous les autres secteurs comparés. La différence la plus marquée est notée par rapport aux non-syndiqués : – 3,5 heures (autres salariés québécois) et – 3,7 heures (secteur privé).

L'évolution de la comparaison

Entre 2017 et 2018, la situation des salariés de l'administration québécoise quant au salaire, dans l'ensemble des emplois repères, est demeurée stable par rapport à celle des autres salariés québécois et à celle des employés du secteur privé. Le même constat s'applique à sept autres secteurs. Par contre, elle s'est améliorée comparativement à la situation des travailleurs du regroupement « autre public » et l'une de ses composantes (l'administration fédérale au Québec).

Sur le plan de la rémunération globale, la situation de l'administration québécoise, entre 2017 et 2018, s'est améliorée par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois, aux syndiqués (de ce secteur et du privé), au regroupement « autre public » et aux administra-

tions municipale et fédérale. La situation de l'administration québécoise est demeurée stable vis-à-vis des autres secteurs.

Lorsque les années 2009 et 2018 sont considérées, la situation du salaire des employés de l'administration québécoise s'est affaiblie vis-à-vis de tous les secteurs. En ce qui concerne la rémunération globale, le même constat est fait, sauf par rapport aux non-syndiqués (autres salariés québécois et secteur privé) et au secteur privé. En effet, une stabilité des écarts, pour la période étudiée, est constatée dans ces secteurs.

Les sections portant sur l'environnement économique et le marché du travail ne figurent plus dans ce feuillet depuis 2017. D'autres publications de l'Institut proposent des analyses récentes sur ces sujets, notamment la publication *État du marché du travail au Québec* et le bulletin hebdomadaire *Stat-EXPRESS* sur les indicateurs économiques conjoncturels.

Les tendances salariales

Croissance réelle positive pour les salariés syndiqués en 2018

La croissance moyenne des échelles salariales de l'ensemble des salariés québécois syndiqués, pour les six premiers mois de 2018, indique un gain de pouvoir d'achat de 0,4 %.

Une croissance réelle positive est observée dans tous les secteurs analysés, sauf le secteur universitaire, où un maintien du pouvoir d'achat est constaté (0,0 %).

Les gains de pouvoir d'achat varient de 0,3 % dans l'administration québécoise et dans le secteur municipal à 0,7 % dans les entreprises publiques québécoises.

La croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) pour les six premiers mois de 2018 est de 1,7 %.

Plus de 95 % des salariés reçoivent des augmentations salariales supérieures ou égales au taux d'inflation

En 2018, tous les salariés syndiqués de l'administration québécoise reçoivent une augmentation de leur structure salariale supérieure ou égale à la croissance de l'IPC. C'était aussi le cas en 2017.

Pour les autres secteurs, la proportion de salariés bénéficiant de ce type d'augmentation en 2018 varie de 71,1 % dans le secteur universitaire à 99,5 % dans les entreprises publiques québécoises. En 2017, deux secteurs présentaient des pourcentages moins élevés de salariés recevant des augmentations supérieures ou égales à l'IPC, alors que la situation inverse était constatée pour deux autres secteurs.

En 2018, 3,1 % de l'ensemble des salariés syndiqués reçoivent une augmentation de leur structure salariale inférieure à la croissance de l'IPC.

Environ 0,7 % de l'ensemble des salariés syndiqués connaissent un gel ou une baisse de salaire; la majorité de ces salariés proviennent du secteur privé (95 %).

Ententes nouvellement signées : taux d'augmentation stable chez les autres salariés québécois

Les plus récentes ententes signées donnent une indication de l'évolution salariale à venir. La majorité des conventions collectives visant l'administration québécoise ont été renouvelées en 2016. Elles donnent lieu à un taux d'augmentation moyen de 1,6 % par année (durée de cinq ans).

L'analyse de 2018 porte sur les salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise. Les ententes respectives octroient un taux de croissance comparable à celui de 2017 (2,1 % contre 2,0 %). Une hausse de la croissance est observée dans le secteur municipal, alors qu'une baisse est enregistrée dans le secteur universitaire. Pour les entreprises publiques québécoises, le taux de 2018 est identique à celui de 2017.

Dans les ententes de 2018, 98,4 % de l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ) syndiqués reçoivent une augmentation annuelle moyenne égale ou supérieure à 1,5 %. Cette proportion est plus élevée que celle de 16,0 points de pourcentage que celle notée en 2017.

Perspectives : gain de pouvoir d'achat en 2019

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, l'augmentation moyenne des échelles salariales, pour l'ensemble des salariés québécois (syndiqués et non syndiqués), serait de 1,9 % en 2018 et de 2,1 % en 2019.

En 2018, les salariés québécois syndiqués connaîtraient un taux de croissance inférieur à celui de 2019 (2,1 % contre 2,7 %). La même tendance est prévue pour l'administration québécoise.

Dans le secteur universitaire, la situation inverse s'observerait (1,7 % contre 1,1 %).

L'augmentation moyenne des échelles salariales des non-syndiqués serait inférieure à celle des syndiqués, tant en 2018 (1,7 % contre 2,1 %) qu'en 2019 (1,8 % contre 2,7 %).

L'ensemble des salariés québécois devraient connaître une croissance salariale similaire à celle de l'IPC au Québec en 2018 et 2019, soit environ 2,0 %.

Introduction

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2018 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. Les résultats de cette comparaison sont présentés pour l'ensemble des autres salariés québécois, les salariés du secteur privé ainsi que les salariés des autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public », les administrations fédérale et municipale ainsi que le secteur universitaire et celui des entreprises publiques.

Avant l'exposé des résultats, les principales orientations et approches méthodologiques utilisées ainsi que les sources et la méthodologie spécifiques à la rémunération globale sont détaillées.

Les résultats sont divisés en cinq chapitres. Le premier expose la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle de l'ensemble des autres salariés québécois, et le deuxième, avec celle des salariés du secteur privé. Ces chapitres 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 d'abord sur les salaires et les échelles salariales, mais les débours pour les avantages sociaux, les heures chômées payées et les résultats relatifs aux heures de travail sont également traités. La rémunération globale, calculée selon la méthode des débours, est aussi fournie.

Le troisième chapitre présente les comparaisons entre l'administration québécoise et les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public » et de ses sous-secteurs. Il fournit les résultats de la comparaison, effectuée selon les mêmes composantes, pour l'ensemble des emplois repères et chacune des catégories d'emplois.

Dans le quatrième chapitre, des résultats détaillés tenant compte du facteur de la syndicalisation sont présentés. Tous les éléments de la rémunération des salariés de l'administration québécoise y sont comparés avec ceux des autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués ainsi qu'avec ceux des salariés syndiqués et non syndiqués du secteur privé.

Le dernier chapitre rend compte de l'évolution des écarts de rémunération entre 2017 et 2018 ainsi qu'entre 2009 et 2018. L'analyse tient compte des variations dans la

structure de l'effectif de l'administration québécoise et des changements dans les emplois comparés.

Finalement, tous les résultats détaillés sont exposés en annexe sous forme de tableaux, et ce, pour chacun des secteurs de comparaison : les employés rémunérés selon une échelle salariale (annexe A), les débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées (annexe B) et la rémunération selon les composantes, calculée avec la méthode des débours (annexes C à F). Par ailleurs, les résultats de la comparaison sont fournis par emplois repères pour cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers, ainsi que pour l'ensemble des emplois repères.

L'annexe G porte sur l'évolution des écarts de rémunération. Les résultats relatifs à l'évolution des écarts salariaux et des écarts de rémunération globale de 2009 à 2018 sont présentés selon le secteur et la catégorie d'emplois.

Les annexes H à K exposent le contexte général dans lequel les salaires de l'administration québécoise ont évolué et fournissent des données concernant la croissance salariale, sur la base des augmentations des structures salariales pour les années récentes.

La méthodologie

La présente 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 a dû faire face. Des renseignements détaillés sur le traitement des données 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 québécois.

Les employés de l'administration québécoise désignent les salariés de la fonction publique, du domaine de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) ainsi

que du domaine 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 d'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 (fédérales au Québec, provinciales et locales), les universités et l'administration fédérale au Québec.

Le tableau I illustre la segmentation du marché du travail québécois utilisée par l'Institut aux fins de sa comparaison¹.

Tableau I

Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison

Administration québécoise	Autres salariés québécois ¹	
Fonction publique	Secteur privé²	Secteur « autre public »
- Ministères - Organismes gouvernementaux³ - Fonds spéciaux	- 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 publiques - Fédérales au Québec - Provinciales (organismes gouvernementaux de l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic) - Locales Administration fédérale au Québec Universités Administrations municipales
Éducation		
- Commissions scolaires - Cégeps		
Santé et services sociaux		
- Centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) - Centres hospitaliers - Centres d'hébergement (CHSLD) - Centres de réadaptation - Centres locaux de services communautaires (CLSC) - Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse		

1. La rémunération des autres salariés québécois et celle des employés 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. Ils ne comprennent pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.

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

La source de données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) réalisée par l'Institut. Ce dernier utilise uniquement cette source de données pour la comparaison des salaires et de la rémunération globale selon la méthode des débours.

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

Dans l'ERG², la population visée est constituée de l'ensemble des entreprises comptant au moins 200 employés dans les différents secteurs du marché du travail; les données sur les organisations de moindre taille ne sont pas recueillies. L'administration municipale regroupe, pour sa part, les municipalités de 25 000 habitants et plus. L'Institut utilise le Registre des entreprises (RE) 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 tableau *Population totale, municipalités de 15 000 habitants et plus* du site Web de l'Institut.

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

Le plan d'échantillonnage prévoit un renouvellement des entreprises. Pour ce faire, l'univers est divisé en trois blocs de façon aléatoire. La composition des blocs est semblable en ce qui concerne la répartition des entreprises en termes de taille et de secteur d'activité. Lorsqu'une entreprise est introduite dans l'enquête, sa participation est requise pour trois³ ans. Dans le cas des strates recensées, les entreprises recommencent un nouveau cycle de trois ans lorsque le précédent est 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.

Selon le plan d'échantillonnage de l'enquête, les résultats reposent sur les données recueillies auprès de trois groupes de rotation. En ce qui concerne l'ERG 2018, un premier échantillon (groupe de rotation K) a été tiré à l'automne 2015 (pour l'ERG 2016), un deuxième, à l'automne 2016 (groupe de rotation L, pour l'ERG 2017) et le troisième (M), à l'automne 2017 (pour l'ERG 2018).

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 les caractéristiques personnelles (sexe, date d'embauche et statut de syndicalisation). L'analyse des emplois est réalisée à partir de ce fichier. La première étape consiste à attribuer à tous les emplois un code selon la Classification nationale des professions (CNP), système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne, ce qui permet d'abord une analyse complète et une compréhension élargie de la classification des emplois dans chaque entreprise. De plus, la codification permet de sélectionner un certain nombre d'unités-emplois susceptibles d'être apparées aux emplois repères de l'enquête. Lorsque l'on trouve plus de 100 emplois potentiellement apparables au sein d'une même unité de collecte, un échantillon est tiré.

2. Le bulletin *Coup d'œil sur l'ERG, édition 2016* présente l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec*.

3. Lors de la première année d'enquête, la collecte s'effectue de façon complète (ou « standard »). C'est ce type de collecte qui est détaillé dans les paragraphes qui suivent. En deuxième année et en troisième année, seules les données sur les taux d'augmentation salariale moyens sont recueillies.

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 le produit des poids de ces trois éléments. 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 sélectionnés parmi toutes les unités-emploi potentiellement appariables, un processus d'appariement des emplois est effectué. Celui-ci consiste à cerner, à partir de la description des tâches du guide des emplois repères, 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 correspond à 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 complexité supérieure (niveau 3). Ce corps d'emploi comporte donc trois emplois repères.

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 financier de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées⁴.

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

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

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

La rémunération indirecte comporte 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 équivaut à 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 jours fériés et les congés mobiles, 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 régulières⁶.

4. Voir INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1988). *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, Montréal, 11 p.

5. 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'incidence de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus d'informations, voir INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2001), *Rémunération des salariés. Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, Montréal, L'Institut, 21 p. (Collection le travail et la rémunération).

6. 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'Institut 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 le remboursement 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 mé-

thodes 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, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et de l'autre sont différents. Dans le présent 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.

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 les heures supplémentaires • Sécurité d'emploi³
Rémunération indirecte	• Régime de retraite • Assurance-salaire • Assurance-invalidité • Assurance-vie • Assurance maladie • Assurance-soins optiques • Assurance-soins dentaires • Compensation pour congés parentaux (congé de maternité, paternité, adoption, parental) • Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, SST, 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 • Jours fériés et congés 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, y compris 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'incidence de ces débours sur les écarts de rémunération globale. Pour plus d'informations, voir INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2001). *Rémunération des salariés. Écarts de rémunération incluant la rémunération variable 2000*, Montréal, L'Institut, 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 INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1994). *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, Montréal, 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 d'ainsi 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 salariales⁷

La comparaison salariale s'effectue à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère, lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales, de même que les primes de 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'emploi 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 que l'ancienneté, l'expérience ou le rendement, qui déterminent la position 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 comparés⁸. 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, celles avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important. Ce taux de salaire, 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.

La comparaison entre les écarts observés pour les salaires et ceux relatifs aux échelles salariales doit tenir compte de certaines réalités. Pour une même entreprise, l'analyse des échelles porte sur un groupe d'employés qui peut différer de celui sur lequel s'effectue l'analyse des salaires moyens. En effet, les données salariales incluent les employés qui ne sont pas assujettis à une échelle. Une bonne partie des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Les employés de service et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Les proportions d'employés assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et les emplois.

La collecte des données sur les maximums normaux peut poser 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 officielle, l'emploi apparié ne sera pas considéré dans les données sur les employés rémunérés selon une échelle salariale.

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

8. De l'information supplémentaire sur la comparaison des échelles salariales est fournie dans INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1994). *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, Montréal, 49 p.

Au sein 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 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 « avancement de carrière », alors que l'accèsion 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 et de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent sa position dans son échelle, qui s'évalue de la façon suivante :

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

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

Par exemple, des débours pour les salaires⁹ plus importants 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 l'annexe A de la banque de données. Ces ratios représentent le salaire divisé par le maximum normal.

Le calcul de l'écart¹⁰ de rémunération entre deux secteurs

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

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

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur, car cette dernière constitue le secteur de base. Pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère d'une catégorie donnée par l'effectif de l'administration québécoise¹¹. 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 québécoise¹². 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.

9. 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.
10. Le terme *écart* fait presque toujours référence à l'écart estimé, c'est-à-dire celui calculé à partir des données de l'échantillon. Afin d'alléger le texte du rapport, l'Institut 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.
11. 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 INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1992). *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*, Montréal, 45 p. Il est à noter que, lors de la rédaction de ce document, les différences de rémunération étaient présentées par des indices plutôt que par des écarts.
12. Les résultats sur les débours pour les avantages sociaux et les heures chômées payées, exprimés en pourcentage du salaire, sont également pondérés selon cette approche, et ce, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Ainsi, les débours moyens dans chacun des secteurs sont calculés en pondérant les débours de chaque catégorie d'emploi par l'effectif 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.

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 à l'administration québécoise (qui peuvent être différents selon les secteurs de comparaison) et en utilisant la structure de l'effectif de ce même secteur.

Les résultats présentés dans ce rapport portent principalement sur les écarts de salaire de maximum normal et de rémunération globale¹³. 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 la somme des coûts associés aux salaires et aux avantages sociaux (rémunération annuelle) et 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 de l'échantillon dont l'utilisation est courante dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon.

L'utilisation conjointe de l'écart de la mesure de précision permet de définir un intervalle dans lequel la valeur de l'écart réel devrait se situer¹⁴. 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 la situation de l'administration québécoise, constitue un test statistique.

Certaines sources d'erreurs ne sont pas considérées dans le calcul de la variance des estimations. Il s'agit, entre autres, des sources d'erreurs liées à l'application de taux d'augmentation pour la rémunération des entreprises du groupe de rotation J et du groupe K, ainsi qu'à l'imputation partielle des avantages sociaux.

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

14. L'annexe E de la banque de données fournissent, pour chacun des secteurs comparés, les intervalles de confiance associés aux écarts salariaux et aux écarts de rémunération globale.

En outre, comme l'estimation de l'administration québécoise est calculée à partir d'un échantillon d'emplois (à cause de la portion probabiliste du panier), une erreur d'échantillonnage devrait en principe y être associée. Cependant, le fait d'avoir deux échantillons à comparer, l'un dans l'administration québécoise et l'autre dans le marché de comparaison, oblige à combiner deux variances, ce qui complexifie les calculs. De plus, il est nécessaire d'avoir au moins deux emplois probabilistes dans la catégorie afin de calculer une erreur d'échantillonnage. Or, dans plusieurs catégories et secteurs de comparaison, cette condition n'est pas remplie. Les résultats du rapport de comparaison ne tiennent donc pas compte de la variance due à la portion probabiliste du panier d'emplois repères.

Compte tenu de ces diverses situations, la variance estimée est plus petite que la variance véritable et les intervalles de confiance sont plus courts que ce qu'ils devraient normalement être. Pour atténuer cette situation, l'Institut fixe le seuil de confiance du « test de parité » à 5 %.

En plus de servir à déterminer la situation 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, un test statistique¹⁵ a été élaboré au moyen des mesures de précisions 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.

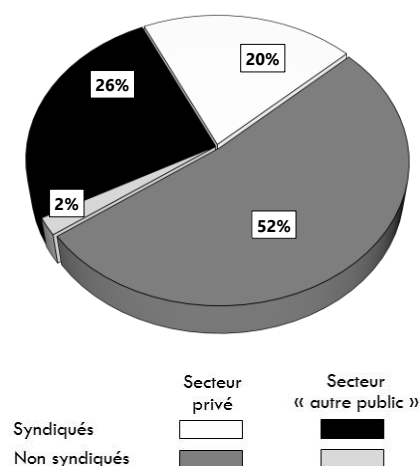
Le test permettant de vérifier s'il y a une différence significative entre deux écarts repose sur une autre base que celle permettant de déterminer le statut de chacun des écarts. Ainsi, d'une composante à l'autre, la situation de parité peut être constatée pour deux écarts, alors qu'il existe une différence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

Les secteurs analysés

La comparaison de la rémunération globale effectuée par l'Institut porte sur l'ensemble des secteurs et des sous-secteurs du marché du travail. Les résultats de la comparaison 2018 reposent sur les données des entreprises des trois groupes de rotation (K, L et M).

Il est à noter que 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, 11 des 13 emplois comparés constituant la catégorie des techniciens ont été appariés dans le secteur « entreprises publiques ».

Figure I
Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon le statut de syndicalisation et le secteur d'activité, 2018



15. De l'information additionnelle sur le test statistique utilisé par l'Institut est fournie dans le document INSTITUT DE RECHERCHE ET D'INFORMATION SUR LA RÉMUNÉRATION (1992). *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Test statistique sur la différence d'indices de rémunération*, Montréal, 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.

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 au 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 patronale et syndicale a eu pour mandat de guider l'Institut dans les choix et les analyses prévus dans son plan d'action. Tous les représentants des parties ont également été consultés sur les principaux choix et orientations recommandés par l'Institut.

Plus précisément, le but de 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 ayant 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 ayant 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 ayant une contrepartie directe et pertinente dans le marché de comparaison. Par exemple, les emplois dont le gouvernement est l'employeur majoritaire et les emplois non facilement identifiables ont été exclus de la population de référence pour la sélection des emplois repères.

Pour satisfaire au second critère de sélection, soit la représentativité, des cibles concernant le nombre

d'emplois à retenir ont été établies pour chaque groupe formé d'une catégorie et d'un sous-secteur. Les cibles ont été calculées à partir de la distribution en pourcentage des unités de sélection¹⁷ de l'administration québécoise par catégorie et sous-secteur.

Une fois les cibles définies, l'analyse de représentativité spécifique a permis de déterminer quels emplois devaient faire partie du panier pour chaque catégorie et sous-secteur. À cette fin, l'Institut a retenu une approche hybride qui 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 populaires 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 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. Le panier d'emplois est composé de 43 emplois comparés comportant chacun de un à trois niveaux de complexité¹⁸.

La majorité des corps d'emploi 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.

16. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection des emplois repères, 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 au www.stat.gouv.qc.ca.

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 celle 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 fait tout de même l'objet de l'enquête, étant donné l'intérêt suscité par cet emploi chez les répondants à l'ERG.

Le panier d'emplois repères permet d'atteindre les trois objectifs du projet de sélection : obtenir une meilleure adéquation entre le panier d'emplois repères et l'administration québécoise en termes 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; et 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, et ce, à un emploi repère près. Le panier d'emplois repères remplit également la seconde condition, soit d'améliorer la couverture. Effectivement, 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 ayant fait l'objet de l'enquête. Le nombre d'employés de l'administration québécoise pris en compte est ainsi augmenté. Finalement, l'amélioration de la comparabilité du 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 ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois.

En ce qui concerne les emplois peu présents dans le marché de comparaison, les approches possibles pour augmenter les appariements exigent un effort substantiel, mais ces emplois contribuent très peu à l'estimation d'ensemble. Pour cette raison, l'Institut a recommandé aux représentants des parties d'accepter le fait que certains emplois génèrent moins d'appariements, ce qui a été approuvé.

Comme cela a été mentionné, une portion probabiliste a été incorporée à la sélection des emplois. Une nouvelle approche a donc été introduite dans le calcul des moyennes de catégories et de l'ensemble. À chaque emploi repère est associé le salaire réel correspondant. Dans le cas des emplois choisis dans la partie déterministe, le poids de l'emploi correspond 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 propre effectif.

19. Pour plus de détails, 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 ou 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 ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché de comparaison.

Tableau III

Panier des emplois repères par catégorie d'employés

Catégorie	Nom du corps d'emploi	Code d'emplois	Étape du choix ¹
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'affaires²	AV	D
	Pilote d'aéronefs – hélicoptère²	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 ³ (bureau et paratechnique)	Préposé aux télécommunications	PT	D
	Opérateur de duplicateur offset	OD	D
Personnel de bureau	Personnel de soutien en administration	PS	D
	Personnel de secrétariat	SE	D
	Préposé à la photocopie²	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
	Conducteur d'équipements lourds (introduit en 2009)	CE	D
	Mécanicien d'entretien (<i>millwright</i>)	MI	P
Personnel d'entretien et de service	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. Selon l'approche retenue, une portion importante du panier a été choisie selon l'approche déterministe (emplois identifiés par la lettre D), alors que les autres emplois ont été choisis de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (emplois identifiés par la lettre P).

2. Emploi regroupé ou emploi absent ou peu présent dans l'administration québécoise.

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

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération pour 74 emplois regroupés en cinq catégories, 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 98) et le nombre d'emplois repères comparés s'explique par le fait que plusieurs emplois repères sont fusionnés avec un autre emploi aux fins de la comparaison (par exemple, les niveaux 1 et 2 des techniciens). De plus, certains emplois n'ont pu être pris en compte puisqu'aucun appariement n'a été réalisé dans le marché du travail.

L'effectif couvert par la comparaison

La population de référence pour la comparaison est constituée des emplois repères à temps plein de l'administration québécoise ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché du travail québécois. Le tableau IV montre que ces emplois regroupent 70 282 employés de l'administration québécoise, soit 16,9 % de l'effectif total de ce secteur (cadres exclus).

Le tableau IV 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 ciblé 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 référence québécois. Par conséquent, les emplois dits sans contrepartie, c'est-à-dire qui ne répondent pas à ce critère, ne peuvent pas faire l'objet de l'enquête.

Par ailleurs, les emplois se trouvant presque exclusivement dans les secteurs n'ayant pas fait l'objet de l'enquête ne sont pas couverts par la comparaison. Sans compter ces derniers emplois, le nombre total d'employés occupant des emplois pouvant faire partie de la comparaison est de 70 169.

Tableau IV

Population de référence pour la comparaison¹

	Effectif	Proportion de l'effectif total
	n	%
Administration québécoise (cadres exclus)	415 222	100,0
Emplois non syndiqués ²	– 2 509	0,6
Emplois occasionnels	– 82 670	19,9
Emplois réguliers à temps partiel	– 71 626	17,3
Emplois réguliers à temps plein	258 417	62,2
Emplois sans contrepartie ³	– 188 135	45,3
Emplois réguliers à temps plein avec contrepartie directe et pertinente (visés par la comparaison)	70 282	16,9
Emplois avec contrepartie dans les secteurs n'ayant pas fait l'objet de l'enquête ⁴	– 113	0,03
Emplois pouvant faire partie de la comparaison	70 169	16,9

1. Période du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017.

2. Les emplois non syndiqués qui font l'objet d'une exclusion sont : conseiller en gestion des ressources humaines, agent du vérificateur général, secrétaire principale, aumônier, médiateur et conciliateur, procureur aux poursuites criminelles et pénales (tous de la fonction publique), agent de la gestion du personnel, de la santé et des services sociaux.

3. Les emplois sans contrepartie sont des emplois qui ne sont pas associés à des emplois comparables directs et pertinents dans le marché des autres salariés québécois ou qui ne sont pas facilement identifiables.

4. Le secteur de l'agriculture et des 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 font pas partie de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG).

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

Le tableau V montre que les emplois repères retenus (70 169 salariés de l'administration québécoise) couvrent environ 27 % 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 représente 100 %.

Comme l'indique le tableau V, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères des catégories des employés de bureau, des ouvriers et des employés de service représentent une plus grande part de l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise (au moins 69 %). Les catégories des professionnels et des techniciens, quant à elles, ont une couverture moins importante. En effet, l'effectif rattaché aux emplois

repères de ces deux catégories couvre respectivement 24 % et 42 % de l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise. Un pourcentage élevé indique que la catégorie contient en majorité des emplois ayant une contrepartie directe et pertinente. En revanche, un pourcentage faible indique que la catégorie contient des emplois sans contrepartie sur le marché des autres salariés québécois.

Tableau V

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

Catégories d'emplois	Effectif emplois repères	Effectif total adm. québ.	Effectif couvert par la comparaison
	n		%
Professionnels	10 411	42 729	24,4
Techniciens	18 106	43 263	41,9
Employés de bureau ²	25 755	37 218	69,2
Ouvriers	3 877	3 918	99,0
Employés de service	12 020	16 188	74,3
Autres employés ³	...	115 101	
Total	70 169	258 417	27,2
Emplois sans contrepartie de toutes catégories	...	188 248	
Emplois pouvant être comparés	70 169	70 169	100,0

1. L'effectif couvre les employés réguliers à temps plein (période du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017).

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

3. Les autres employés comprennent les enseignants, les agents de la paix et toutes les catégories d'infirmières.

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

L'évolution de la rémunération

La comparaison des écarts de l'année en cours par rapport à ceux de l'année précédente est une information intéressante, mais, assez souvent, elle conclut à la stabilité des écarts. Cette situation s'explique, d'une part, par le fait que les différences dans les mouvements de rémunération ne sont pas très marquées d'une année à l'autre et, d'autre part, par le fait que la méthodologie tient compte de la variabilité des résultats.

L'Institut analyse également l'évolution des écarts sur une période un peu plus longue. Cette analyse compare les écarts de 2018 avec ceux de 2009 et utilise la même méthode que celle élaborée pour l'analyse entre 2017 et 2018. Une nouvelle série de données sur l'évolution de la rémunération s'est amorcée avec le remaniement de l'ERG à partir du rapport de 2007. Ce remaniement a apporté des modifications à l'univers visé, au panier d'emplois repères et à certains éléments méthodologiques : il est donc impossible de mettre en parallèle les données de la nouvelle enquête avec celles de l'ancienne.

Par ailleurs, les résultats sont présentés à partir de 2009 pour permettre la diffusion des données relatives à tous les secteurs de la comparaison ainsi que l'évolution de la rémunération globale. En effet, en 2007, les résultats de la comparaison reposaient sur les deux tiers de l'échantillon total et la diffusion des résultats n'était possible que pour les grands secteurs de comparaison, soit l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ) et les secteurs privé et « autre public », ainsi que selon le statut de la syndicalisation pour l'ensemble des ASQ. En ce qui concerne la rémunération globale, les données pour les avantages sociaux étaient visées par l'imputation partielle dans les résultats des rapports 2007 et 2008.

Les changements entre les écarts de rémunération de deux années différentes sont dus à plusieurs facteurs, notamment les modifications 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, l'Institut cherche à isoler principalement l'effet de l'évolution des salaires. Pour ce faire, la méthode utilisée consiste à comparer les écarts de rémunération 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 de l'échantillon. 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, on ne peut alors conclure ni à une amélioration ni à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise. L'Institut parlera de stabilité des écarts. Par ailleurs, il pourrait arriver que chacun des écarts des deux années comparées indique la parité, mais aussi 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 2017 et de 2018 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 qu'il peut 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 2018 de l'ERG prend en compte les données de 270 entreprises, qui correspondent à 348 unités de collecte²⁰. En ce qui concerne les municipalités, 29 municipalités de 25 000 habitants et plus sont considérées.

Les taux pondérés d'admissibilité à l'enquête varient de 65 % dans le secteur privé à 100 % dans les administrations municipale, québécoise et fédérale. Quant au taux de réponse, il est excellent; il est de 100 % dans tous les secteurs, sauf le secteur privé (86,7 %), le secteur des entreprises publiques (96,6 %) et le secteur « autre public » (98,6 %). Une non-réponse totale au volet sur les avantages sociaux est observée pour moins de 0,3 % des unités de collecte.

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. En première année d'enquête, les données recueillies selon le mode de collecte « standard » offrent de l'information sur tous les emplois de l'entreprise qui sont codés selon la Classification nationale des professions (CNP); 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 qui servent à la comparaison de la rémunération; les taux de salaire; la présence ou non d'avantages sociaux ainsi que les caractéristiques, les politiques et les coûts des avantages sociaux analysés colligés.

Les unités de collecte du groupe de rotation M ont été introduites dans l'enquête en 2018. Pour ces unités, une analyse complète du dossier a été faite (mode de collecte « standard »).

Dans le cas des unités de collecte du groupe de rotation L (deuxième année du cycle de collecte), l'enquête prévoit une mise à jour des taux de salaire. Selon l'orientation initiale de l'enquête, cela consiste à recevoir un nouveau fichier électronique pour certaines des unités de collecte et à mettre à jour les appariements. Comme les données sur la présence ou non d'avantages sociaux ainsi que sur les caractéristiques et politiques relatives à ceux-ci ont été recueillies à l'an 1, aucune nouvelle information n'a été demandée à ce sujet. Le calcul des coûts est réalisé à partir des nouveaux taux de salaire.

20. Le groupe de rotation K compte 95 entreprises répondantes (118 unités de collecte), le groupe L, 85 (112 unités de collecte) et le groupe M, 90 (118 unités de collecte).

Le processus de collecte de l'an 2 n'est plus réalisé, puisque les enquêtes précédentes ont démontré que le pairage des fichiers électroniques s'avère souvent complexe et exige beaucoup de temps et de ressources. De plus, ce processus apporte peu de valeur ajoutée par rapport à l'utilisation des taux d'augmentation des salaires et des échelles par groupe d'employés ou d'emplois (collecte allégée).

Les unités de collecte du groupe de rotation L (deuxième année du cycle de collecte) ainsi que les unités de collecte du groupe de rotation K (troisième année) ont fait l'objet d'une collecte en mode « allégé ». Les données sur les taux d'augmentation des salaires et des échelles ont été recueillies pour chacun des modèles d'emploi présents dans ces unités. 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 K, L et M), la non-réponse totale et la non-réponse partielle ont fait l'objet d'une imputation.

Collecte et approche d'imputation des avantages sociaux

La collecte relative aux avantages sociaux est faite dans la première année d'enquête. Les renseignements ont donc été colligés, selon le groupe de rotation, lors de l'ERG 2016, 2017 ou 2018. Les coûts sont calculés à partir des fichiers de rémunération de 2018. Les données sur les coûts associés à tous les avantages sociaux couverts par l'ERG ont pu être recueillies dans le groupe de rotation G, H et I (ERG 2012, 2013 et 2014). En ce qui concerne l'imputation de la non-réponse partielle, l'Institut a utilisé une méthode basée sur les moyennes observées, dans le secteur privé ou le secteur public, selon le type d'entreprise. Ainsi, la valeur manquante est remplacée par la valeur moyenne d'un groupe de répondants possédant les mêmes caractéristiques que le non-répondant.

Tableau VI

Mode de collecte de chacun des groupes de rotation, ERG, 2010 à 2018

Groupe de rotation	ERG 2010 (100 % de l'échantillon)	ERG 2011 (100 % de l'échantillon)	ERG 2012 (100 % de l'échantillon)	ERG 2013 (100 % de l'échantillon)	ERG 2014 (100 % de l'échantillon)	ERG 2015 (100 % de l'échantillon)	ERG 2016 (100 % de l'échantillon)	ERG 2017 (100 % de l'échantillon)	ERG 2018 (100 % de l'échantillon)
D (Bloc 1)	Mise à jour	Allégé							
E (Bloc 2)	Standard	Mise à jour	Allégé						
F (Bloc 3)		Standard	Mise à jour	Allégé					
G (Bloc 1)			Standard	Mise à jour	Allégé				
H (Bloc 2)				Standard	Allégé	Allégé			
I (Bloc 3)					Standard	Allégé	Allégé		
J (Bloc 1)						Standard	Allégé	Allégé	
K (Bloc 2)							Standard	Allégé	Allégé
L (Bloc 3)								Standard	Allégé
M (Bloc 1)									Standard

Pour le groupe de rotation M, tous les avantages sociaux ont fait l'objet d'une collecte (présence et coût) dans les administrations québécoise et fédérale ainsi que dans trois entreprises. Dans les dossiers restants du groupe de rotation M et pour tous les dossiers des groupes L et K, l'information sur la présence de tous les avantages sociaux a été recueillie, mais seuls les quatre avantages qui sont généralement les plus coûteux ont fait l'objet d'une collecte des débours, soit les congés annuels, les jours fériés et les congés mobiles, les régimes de retraite et les régimes étatiques. Pour tous les autres avantages sociaux, une imputation a été effectuée. Celle-ci est basée sur les données les plus récentes disponibles pour chacun des secteurs. Elle a été réalisée à partir des données historiques des ERG 2012, 2013 et 2014 (groupes de rotation G, H et I). Dans certains cas, l'unité de collecte a pu être directement liée à un dossier présent dans le groupe de rotation G, H ou I. Cette donnée historique, propre au dossier, a alors été utilisée. Pour les autres cas, les coûts moyens du secteur d'appartenance ont été utilisés.

Comme cette méthode de travail est reprise pour une quatrième année, le degré d'actualité des données sur les avantages sociaux et leur niveau de qualité en sont un peu plus affectés. C'est pourquoi l'Institut doit reprendre la présentation de l'édition 2017 des annexes portant sur les coûts associés aux avantages sociaux et aux heures chômées payées. Dans les rapports 2015 et 2016, les avantages qui ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle ont été regroupés (la comparaison de l'administration québécoise avec l'administration fédérale fait exception). Dans les rapports 2017 et 2018, ces regroupements ne sont pas diffusés.

Les autres périodes de référence

Pour tous les secteurs, les salaires recueillis dans l'ERG 2018 sont ceux en vigueur en 2018. La période de validité des taux doit inclure le 1^{er} avril 2018.

Dans l'administration québécoise, les coûts des assurances collectives ainsi que les débours liés aux heures chômées payées sont calculés pour la période du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016. Pour les régimes étatiques, les taux de cotisation de l'employeur de 2017 ont été utilisés. Quant au régime de retraite, une nouvelle évaluation actuarielle a été déposée le 24 octobre 2016. Ainsi, les débours correspondent au coût du service courant de l'évaluation actuarielle aux

fins des états financiers des régimes de retraite qui présentent les données arrêtées au 31 décembre 2014. La part de l'employeur est de 8,02 % pour le RREGOP.

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 2018, pour les entreprises des groupes de rotation K et L, des ajustements aux régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2017.

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 2018. Le calcul des heures de présence au travail est fait à partir des heures régulières de travail de chacun des emplois repères.

Les données relatives à l'effectif sont celles en vigueur en 2016, en 2017 ou en 2018 pour tous les secteurs, sauf l'administration québécoise. Dans celle-ci, la période de référence est du 1^{er} juillet 2016 au 30 juin 2017.

Pour ce qui est des autres salariés québécois, les données concernent les employés réguliers à temps plein. Quant aux administrations fédérale et québécoise, ce sont également les employés réguliers à temps plein qui sont pris en compte, leur nombre étant toutefois mesuré sous forme d'équivalents à temps complet.

Les poids associés aux emplois repères²¹ sont basés sur l'effectif de l'administration québécoise le plus récent disponible, soit celui de la période de juillet 2016 à juin 2017. Cependant, le choix des emplois repères, pour la partie déterministe comme pour la partie probabiliste, repose sur l'effectif de 2003. Étant donné qu'une probabilité de sélection inversement proportionnelle à l'effectif a été attribuée aux emplois dans la partie probabiliste, le poids dépend de l'effectif de 2003.

21. Voir la page 30 pour plus d'information sur cette question.

Par ailleurs, en 2003, au moment de la sélection des emplois pour la partie probabiliste, la donnée sur l'effectif correspondant à chaque emploi repère était disponible. Or, en 2007, il y a eu des regroupements d'emplois dans le sous-secteur de la santé et des services sociaux. Du coup, l'effectif de certains emplois repères est maintenant dissous dans celui des regroupements. Compte tenu de cette situation, un ajustement a été fait aux poids. 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 »²².

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. Le maximum du niveau 3 correspond, pour l'administration québécoise, au maximum de l'échelle (18^e échelon) majoré de la prime de 10 % (« expert »).

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

L'état des conventions collectives dans l'administration québécoise

Des conventions collectives regroupant les avocats et notaires de l'État québécois et les salariés rattachés au Syndicat des professionnelles et professionnels du gouvernement du Québec et à l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec ont été renouvelées jusqu'au 31 mars 2020.

Les employés visés par ces ententes ont reçu un montant forfaitaire correspondant à 0,30 \$ par heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, un montant rétroactif pour les années 2016 (1,5 %) et 2017 (1,75 %), ainsi qu'un ajustement de leur structure salariale de 2 % à compter du 1^{er} avril 2018.

Seul le montant forfaitaire n'est pas pris en compte dans les résultats du rapport, puisque cette mesure ne s'intègre pas au salaire de base et n'est pas permanente contrairement aux ajustements de 2016 à 2018. Ainsi, la rémunération de tous les emplois repères comparés s'appuie sur des conventions collectives à jour, c'est-à-dire en vigueur du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020.

De plus, l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec s'est entendue avec le gouvernement à une hausse de traitement à la date de signature de l'entente. En effet, pour la période du 7 février 2018 au 31 mars 2018, il y a eu un ajustement de l'ordre de 0,45 % à 2,28 % pour les échelons de 10 à 14. L'Institut prend donc en compte, dans ce cas, ces ajustements.

Par ailleurs, pour contrer les problèmes d'attraction et de rétention de personnel pour des emplois d'ouvriers spécialisés (électricien, machiniste, électricien principal, mécanicien de machines fixes, menuisier d'atelier, charpentier-menuisier, peintre, mécanicien en plomberie-chauffage et ouvrier certifié d'entretien [sous certaines conditions]), une prime de 10 % est versée en sus du salaire de base après l'ajustement de 2 % prévu au 1^{er} avril 2018. Cette prime n'est pas prise en compte dans les résultats du rapport, puisqu'elle est considérée comme étant de la même nature qu'un montant forfaitaire (voir plus haut).

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

Le 1^{er} avril 2011, le ministère du Revenu est devenu l'Agence du revenu du Québec (ARQ), aussi appelée Revenu Québec, en vertu de la Loi sur l'Agence du revenu du Québec. Cette agence est maintenant dotée de son propre mécanisme de négociation collective et ne fait plus partie de la fonction publique, l'un des sous-secteurs de l'administration québécoise. Elle fait désormais partie du secteur « entreprises publiques ».

Au cours de la collecte de l'ERG 2013, le Secrétariat du Conseil du trésor a pu transmettre les informations sur la rémunération des employés, à l'exception de ceux de l'ancien ministère du Revenu. Par contre, c'est seulement depuis l'ERG 2014 que l'ARQ fait partie de l'univers des entreprises publiques.

La classification des emplois de la fonction publique

Le 31 juillet 2006, le Secrétariat du 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'à ceux de la catégorie du personnel professionnel, à l'exclusion des ingénieurs, des juristes, des dentistes, des médecins, des médiateurs et des conciliateurs.

Depuis 2008, les données sur l'effectif fournies par le Secrétariat du 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.

Une nouvelle classification a été établie pour les ingénieurs et les juristes. Avant la signature de la présente convention collective, la classification des ingénieurs était composée de quatre classes d'emplois, soit les classes 81, 82, 91 et 96. Chacune d'elles possédait une échelle salariale distincte constituée de 18 échelons.

La nouvelle convention collective prévoit une classe d'emplois composée de deux grades, soit le grade stagiaire (classe 4), qui compte 6 échelons et le grade I (classe 0), qui compte 14 échelons. Les ingénieurs non stagiaires ont intégré le grade I sans perte de salaire. Quant à ceux qui appartenaient aux anciennes classes 91 et 96, ils ont été désignés pour des emplois de complexité supérieure et reçoivent respectivement

une majoration de 10 % ou de 15 % de l'échelle du grade I.

La progression salariale dans l'échelle du grade stagiaire se fait aux six mois pour les six échelons. Pour les emplois du grade I, les ingénieurs progressent dans leur échelle salariale aux six mois jusqu'au quatrième échelon. Par la suite, pour les échelons 5 à 14, la progression de salaire est annuelle.

Afin de représenter les niveaux de complexité des emplois repères « Ingénieur 1 » et « Ingénieur 2 », l'Institut a, d'une part, englobé les six échelons du grade de stagiaire au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) et, d'autre part, coupé l'échelle du grade I entre le quatrième et le cinquième échelon. Les quatre premiers échelons de l'échelle représentent le niveau 1, alors que les échelons 5 à 14 correspondent au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2).

Pour les emplois d'ingénieurs, selon la Directive concernant la détermination du niveau de complexité des emplois d'ingénieurs et la gestion des emplois de complexité supérieure, l'échelle salariale de l'emploi repère « Ingénieur 3 » débute, sur l'échelle d'ingénieur de grade 1, au 8^e échelon, majoré de 10 %, pour les experts et au 11^e échelon, majoré de 15 %, pour les émérites.

Les juristes de l'État ont également intégré une nouvelle échelle qui compte 18 échelons; elle en comptait 21 auparavant. Les avocats qui, au moment de l'intégration, se situaient aux échelons 17, 18, 19, 20 et 21 de l'ancienne échelle ont intégré le dernier échelon de la nouvelle échelle de traitement, soit l'échelon 18.

La progression salariale des juristes se fait de la même manière que pour les emplois repères professionnels (voir plus haut). Ainsi, les juristes rattachés aux sept premiers échelons sont appariés au niveau de complexité 1 de l'emploi repère « Avocat et notaire », alors que ceux aux échelons 8 à 18, au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2).

Par ailleurs, après deux ans à l'échelon 18, sous réserve d'un rendement satisfaisant, les employés atteignent le niveau de juriste expert et reçoivent 115 % du traitement de l'échelle correspondant à l'échelon 18. Nonobstant ce qui précède, un juriste qui, au moment de l'intégration, est à l'échelon 21 de l'ancienne échelle accède au niveau d'expert sans délai. Celui qui était à l'échelon 20 avant l'intégration devra, pour sa part, attendre un an avant d'atteindre le même niveau de complexité de tâches. Par conséquent, l'Institut associe tous les avocats recevant 115 % du salaire de l'échelon 18 au niveau de chef d'équipe ou d'expert (niveau 3) de l'emploi « Avocat et notaire ».

L'environnement économique et le marché du travail

Dans le cadre de la révision du programme de comparaison de la rémunération globale, l'Institut, en accord avec les parties à la négociation, a pris la décision de retirer les principaux résultats sur l'économie et le marché du travail du rapport de comparaison. Par conséquent, les sections « environnement économique » et « marché du travail » ne font plus partie des *Faits saillants*. Cependant, ce type d'informations se trouve dans d'autres travaux de l'Institut, notamment la publication [État du marché du travail au Québec](#) et le bulletin hebdomadaire [Stat-EXPRESS](#), qui porte sur les indicateurs économiques conjoncturels.

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 employés non syndiqués.

Dans le premier cas, les données proviennent du dépôt de conventions collectives au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Ministère). Ces conventions couvrent les salariés syndiqués appartenant à des unités de négociation de 100 cols bleus et plus²³, de 50 cols blancs et plus ou à des unités où ces deux critères sont pris en compte simultanément, dans le cas de conventions collectives dites « mixtes ». Les conventions de compétence provinciale et fédérale sont considérées.

Les conventions collectives analysées couvrent l'administration québécoise, le secteur privé et le secteur « autre public ». L'administration québécoise fait référence à la fonction publique ainsi qu'aux réseaux de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux²⁴. Le regroupement « 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 Conference Board du Canada, de Mercer Canada, de Normandin Beaudry, de Saucier conseil et de Willis Towers Watson. Les résultats de ces enquêtes touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé, et les répondants sont surtout des moyennes et grandes entreprises. Pour les besoins du rapport, les données utilisées ont trait aux augmentations des échelles versées et projetées pour l'ensemble des catégories d'emplois faisant l'objet des travaux de comparaison de l'Institut.

Les mesures de croissance salariale utilisées

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur représente, pour une année précise, l'augmentation des taux de salaire pour les employés syndiqués²⁵. Cet indicateur mesure les taux d'augmentation attribués aux échelles salariales dans toutes les conventions collectives en vigueur, sans égard du moment où ces dernières ont été signées.

Pour l'année en cours, les résultats sont toujours préliminaires puisqu'ils couvrent les deux premiers trimestres seulement. Ils se rapportent aux conventions collectives déposées au Ministère, enregistrées dans la banque de données et comportant une clause salariale en vigueur au 31 décembre. Toutefois, certaines conventions collectives, bien qu'ayant été signées, ne font pas partie de la banque, car elles n'ont pas encore été saisies. Par ailleurs, certaines conventions collectives ne font plus partie de la banque de données du Ministère, car elles ont expiré

23. Depuis 2013, le nombre de cols bleus dans le secteur manufacturier a été réduit à 75 ou plus afin que l'échantillon soit plus représentatif de ce secteur, où la part de l'emploi a diminué au cours des dernières années.

24. Pour que le secteur « administration québécoise » soit conforme à la définition de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans le secteur public et parapublic (L.R.Q. chapitre R-8.2), l'Institut a dû ajuster certaines données du Ministère. 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 considère l'organisme Héma-Québec comme faisant partie de l'administration québécoise, alors que l'Institut l'inclut plutôt dans les entreprises publiques québécoises.

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

avant le 31 décembre²⁶. Dans certains cas, la durée de la clause salariale 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, mais 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 font référence 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 hausses 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, sur la base des augmentations aux structures salariales seulement. La croissance réelle est obtenue à l'aide de l'équation de Fisher :

$$\text{Taux de croissance réelle} = \frac{\text{Taux de croissance nominale} + 1}{\text{Taux d'inflation} + 1} - 1$$

Par exemple, si la croissance des échelles salariales est supérieure à celle de l'inflation, cela se traduit généralement 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 s'attendre à voir une perte de leur pouvoir d'achat et à s'appauvrir (s'ils ne bénéficient d'aucun autre ajustement salarial ou versement pécuniaire). En ce qui concerne l'année 2018, la croissance de l'IPC utilisée est celle calculée pour le Québec relativement aux six premiers mois de 2018 par rapport à la même période de l'année précédente. Les données sur l'IPC proviennent de Statistique Canada.

L'Institut a recours à deux indicateurs pour évaluer les taux d'augmentation annuelle moyens des conventions nouvellement signées : l'indicateur des taux et celui des gains. Ces indicateurs sont compilés à l'égard des conventions collectives signées durant l'année, et un taux d'augmentation annuelle moyen est calculé pour la durée des conventions. Les 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 le moment où les hausses salariales sont consenties dans le calcul des taux d'augmentation. 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 ses constats. Les résultats relatifs à la méthode des taux sont présentés à l'annexe K.

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

26. Les conventions dont la date d'expiration précède le 31 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., chapitre C-27, article 59).

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 le poids de son effectif estimé. Le nombre de salariés utilisé dans le calcul du poids représente une moyenne du nombre enregistré 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 toute l'année en cours et pour l'année suivante. En ce qui concerne l'ensemble des salariés québécois, le taux d'augmentation, lorsque les données disponibles permettent de l'estimer, est obtenu en pondérant les taux pour les syndiqués et les non-syndiqués par le poids de leur effectif respectif sur le marché du travail. À cet effet, le taux de couverture syndicale²⁷ le plus à jour pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 38,6 % (six premiers mois de 2018).

Par ailleurs, les prévisions concernant la croissance de l'IPC pour les années 2018 et 2019 sont calculées à partir de six organismes : la Banque Nationale, la Banque Royale du Canada, la Banque de Montréal Groupe financier, la Banque TD Canada Trust, la Banque Laurentienne du Canada et le Mouvement des caisses Desjardins du Québec. La période de référence des données renvoie au mois de septembre ou d'octobre 2018 selon l'organisme.

L'analyse et la couverture des conventions

Le tableau VII donne un aperçu du nombre de conventions collectives ainsi que du nombre de salariés syndiqués couverts par la banque du Ministère à la fin du deuxième trimestre de 2018, à l'exception de l'administration québécoise. Il présente, tout d'abord, l'information sur les conventions en vigueur en 2017 et en 2018. Une convention est considérée comme étant en vigueur si elle n'est pas expirée le 31 décembre de l'année de référence. Le tableau fournit

aussi la représentativité du nombre de salariés sur lequel sont basés les résultats. Cette donnée exprime en pourcentage le nombre moyen des salariés syndiqués des cinq dernières années. Des renseignements sont également présentés quant aux ententes signées au cours de l'année 2017 et à celles signées au cours des six premiers mois de 2018.

La majorité des conventions collectives de l'administration québécoise, regroupant 483 776 salariés de l'État, ont été renouvelées au cours de l'année 2016. Ces conventions accordent une rémunération additionnelle (non intégrée aux échelles salariales), qui correspond à environ 1 % du salaire pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016. Les échelles de traitement ont augmenté de 1,5 % le 1^{er} avril 2016, de 1,75 % le 1^{er} avril 2017 et de 2,0 % le 1^{er} avril 2018. Aussi, une rémunération additionnelle (non intégrée aux échelles salariales), qui correspond à environ 0,5 % du salaire, sera accordée pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

En ce qui concerne le secteur fédéral, la majorité des ententes de l'administration fédérale sont échues ou le seront au cours de l'année 2018. En conséquence, il n'y aura pas de résultats pour ces conventions en 2018 dans la section sur les tendances salariales, parce que la méthodologie exige que les ententes soient en vigueur le 31 décembre de l'année. Par contre, les données salariales provenant des conventions collectives de l'administration fédérale sont incluses dans la comparaison sur la base de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG). En effet, les conventions étaient en vigueur le 1^{er} avril 2018, période de références dans l'ERG.

27. Comprend les employés qui sont membres d'un syndicat et ceux qui ne sont pas membres, mais qui sont couverts par une convention collective ou par un contrat de travail négocié par un syndicat.

Tableau VII

Nombre de conventions en vigueur, de conventions nouvellement signées¹ et de salariés couverts², Québec, 2017 et 2018

Année et type de croissance	Élément	Unité	Privé	Entr. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ
2017									
En vigueur	Conventions	n	836	41	20	102	18	181	1 017
	Salariés	n	371 587	32 505	10 306	54 370	41 914	139 095	510 682
	Représentativité ³	%	94,8	85,4	66,8	95,3	91,7	89,0	93,2
Selon la date de signature	Conventions	n	180	16	5	27	13	61	241
	Salariés	n	129 258	2 285	2 493	11 795	41 198	57 771	187 029
2018									
En vigueur	Conventions	n	691	36	17	78	4	135	826
	Salariés	n	341 131	30 611	5 907	34 287	4 421	75 226	416 357
	Représentativité ³	%	87,1	80,4	38,3	60,1	9,7	48,1	76,0
Selon la date de signature	Conventions	n	70	5	5	8	..	18	88
	Salariés	n	128 810	1 894	1 461	1 229	..	4 584	133 394

1. Les ententes signées pour une première fois sont exclues des données se rapportant aux conventions collectives selon la date de signature, 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 ni à la notion d'équivalent à temps complet.

3. Ce pourcentage représente le nombre 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 pour cette période. Ce dernier nombre constitue la moyenne de salariés couverts par une convention en vigueur au cours des cinq années précédant 2017 ou 2018, selon le cas.

Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2018, le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 13,7 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois repères et de salariés pour lesquels l'administration québécoise présente un retard est important : 56 emplois sur 74, soit 76 % de l'effectif. Quinze emplois, comptant 20 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, et trois emplois affichent une avance dans 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 et les techniciens ont une influence certaine sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent près des deux tiers (63 %) de l'effectif de l'administration québécoise compris dans les emplois repères.

La situation de retard de l'administration québécoise est observée pour la 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, 16 des 21 emplois de professionnels (87 % de l'effectif), 10 des 13 emplois de techniciens (73 % de l'effectif), 12 des 15 emplois de la catégorie des employés de bureau (94 % de l'effectif) et 13 des 14 emplois d'ouvriers (99 % de l'effectif) présentent un retard dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des employés de service, quatre emplois, regroupant 54 % de l'effectif, sont à parité dans l'administration québécoise. Cinq emplois, comptant 27 % de l'effectif, accusent un retard, alors que les deux autres emplois affichent une avance.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2018

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

Catégories d'emplois	Effectif Cat./ens. ¹	Écarts salariaux
	%	
Ensemble des emplois repères	100	- 13,7
Professionnels	15	- 11,4
Techniciens	26	- 13,1
Employés de bureau	37	- 16,4
Employés de service	17	- 3,9 *
Ouvriers	6	- 36,4

1. Le total des éléments peut-être différent de 100 % en raison des arrondissements.

* 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 2018

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	3	15	56	74
Professionnels	1	4	16	21
Techniciens	0	3	10	13
Employés de bureau	0	3	12	15
Employés de service	2	4	5	11
Ouvriers	0	1	13	14

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

Les professionnels

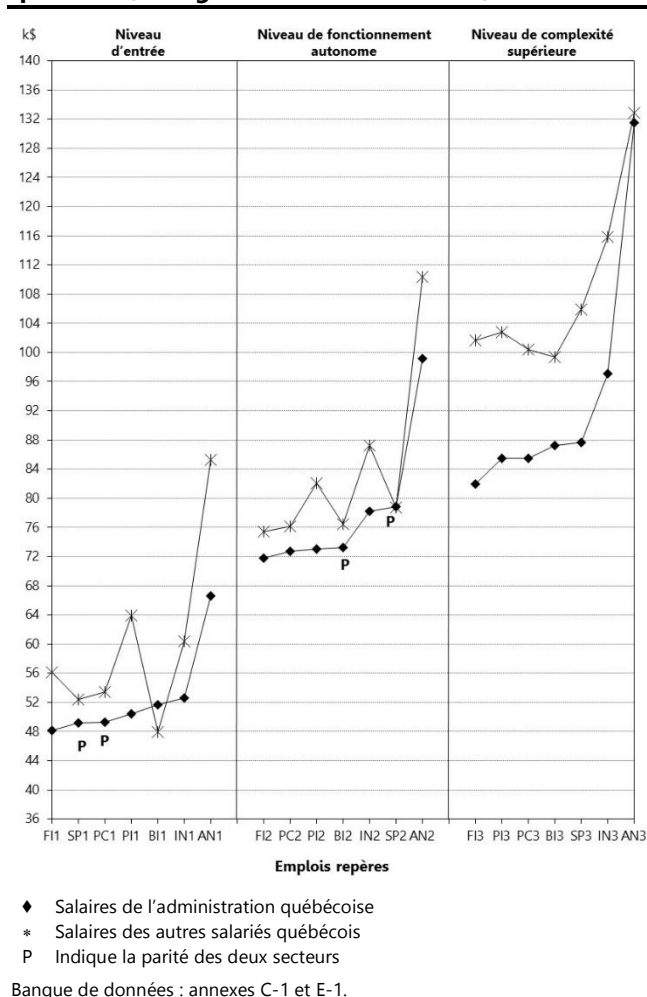
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 11,4 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté dans 16 des 21 emplois repères, regroupant 87 % de l'effectif.

L'ensemble des emplois de professionnels appariés au niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) affiche un retard de 19,8 %. Ces emplois ne représentent cependant que 5 % de l'effectif total apparié dans cette catégorie. Quatre des sept emplois de ce niveau accusent un retard. Parmi eux, les analystes des procédés administratifs et informaticiens et les avocats et les notaires de niveau 1 présentent les retards salariaux les plus importants, respectivement de 26,8 % et 28,0 %. Par ailleurs, deux emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors qu'un seul présente une avance, soit celui de « Biologiste 1 » (7,2 %).

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) ont un effet important sur le résultat de la catégorie puisqu'ils regroupent 75 % de l'effectif; ils affichent un retard de 9,4 %. Cinq des sept emplois de ce niveau accusent un retard. Ces emplois représentent 83 % de l'effectif du niveau; ils ont donc un effet marqué sur le résultat. Les emplois « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » (– 12,3 %), « Ingénieur 2 » (– 11,6 %) et « Avocat et notaire 2 » (– 11,2 %) présentent les retards les plus importants. Les deux emplois restants sont à parité.

Les emplois de niveau de complexité supérieure (niveau 3), comptant 21 % de l'effectif apparié dans la catégorie, accusent un retard de 16,4 % dans l'administration québécoise. Tous les emplois de ce niveau présentent cette situation de retard. Les écarts varient de – 1,0 % pour les avocats et les notaires à – 24,1 % pour les professionnels en gestion financière, ce qui représente des différences salariales de 1 347 \$ à 19 774 \$.

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2018



Les professionnels

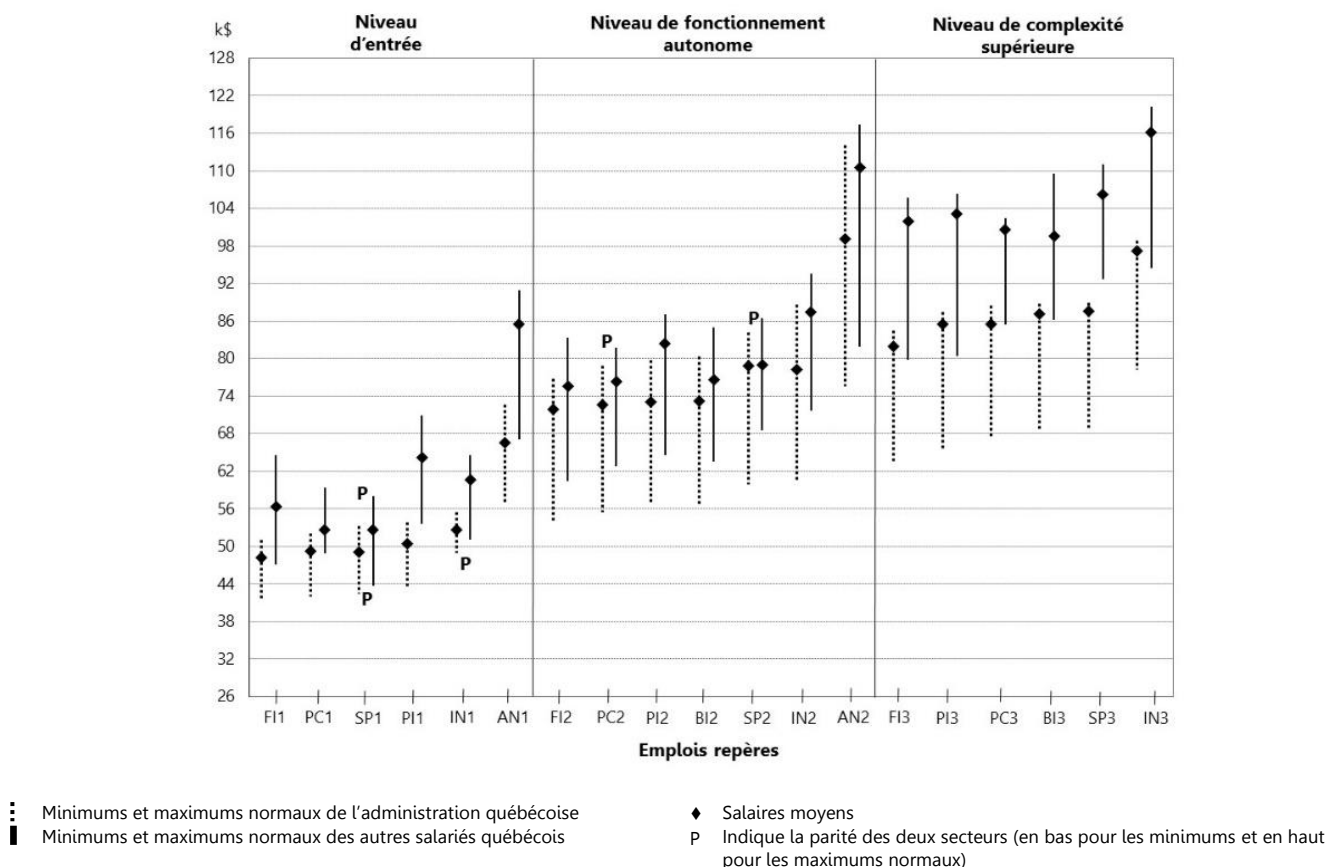
Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi et est octroyé aux employés dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise (82 507 \$) est inférieur de 10,3 % à celui des autres professionnels québécois (90 971 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (- 11,4 %), les professionnels de ce secteur étant moins avancés dans leur échelle salariale (74,5 % comparativement à 78,4 %). Tous les professionnels de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, à l'exception des avocats et des notaires de niveau 3, ce qui amène la proportion à 98 %. Chez les autres professionnels québécois, la proportion est de 86 %.

Par ailleurs, 47 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 104 419 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 17 des 20 emplois, regroupant 87 % de l'effectif des professionnels, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 2,7 % à - 31,3 %. Les trois autres emplois sont à parité. Pour l'emploi « Professionnel en sciences physiques 3 », le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres professionnels québécois. De plus, le maximum normal moyen des analystes en procédés administratifs et informaticiens de niveau 1 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 2018



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

Les techniciens

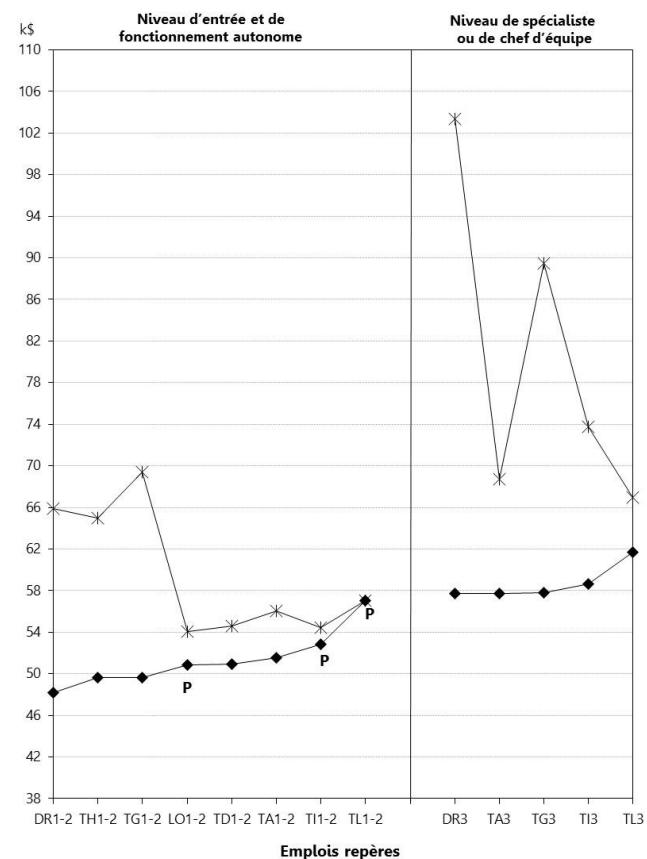
Les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 13,1 % par rapport aux autres techniciens québécois.

Dix des treize emplois repères, regroupant 73 % de l'effectif de la catégorie, présentent un retard salarial dans l'administration québécoise. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les emplois de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) ont un effet important sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 90 % de l'effectif apparié dans cette catégorie. Les techniciens de niveau 1 et 2 de l'administration québécoise présentent un retard de 11,5 % vis-à-vis des autres techniciens québécois des mêmes niveaux. Cette situation de retard est observée pour cinq des huit emplois de ce niveau. Parmi les emplois accusant un retard, trois emplois affichent des écarts de plus de 30 %. Les trois emplois de niveau 1 et 2 restants sont à parité dans les deux secteurs.

Quant au niveau de complexité supérieur (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard salarial de 24,6 %. Tous les emplois de ce niveau affichent un retard. Les écarts varient de -8,5 % pour l'emploi « Technicien de laboratoire 3 » à -78,9 % pour l'emploi « Technicien en droit 3 », ce qui représente des différences salariales de 5 237 \$ à 45 587 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2018



- ◆ 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 (54 750 \$) affiche un retard de 14,9 % face à celui des autres techniciens québécois (62 882 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (– 13,1 %) que sur celui du maximum normal, les techniciens de ce secteur étant plus avancés dans leur échelle salariale (87,3 % comparativement à 82,7 %). Dans l'administration québécoise, l'ensemble des techniciens sont régis par des échelles salariales, tandis que chez les autres salariés québécois, c'est le cas de 75 %¹ d'entre eux.

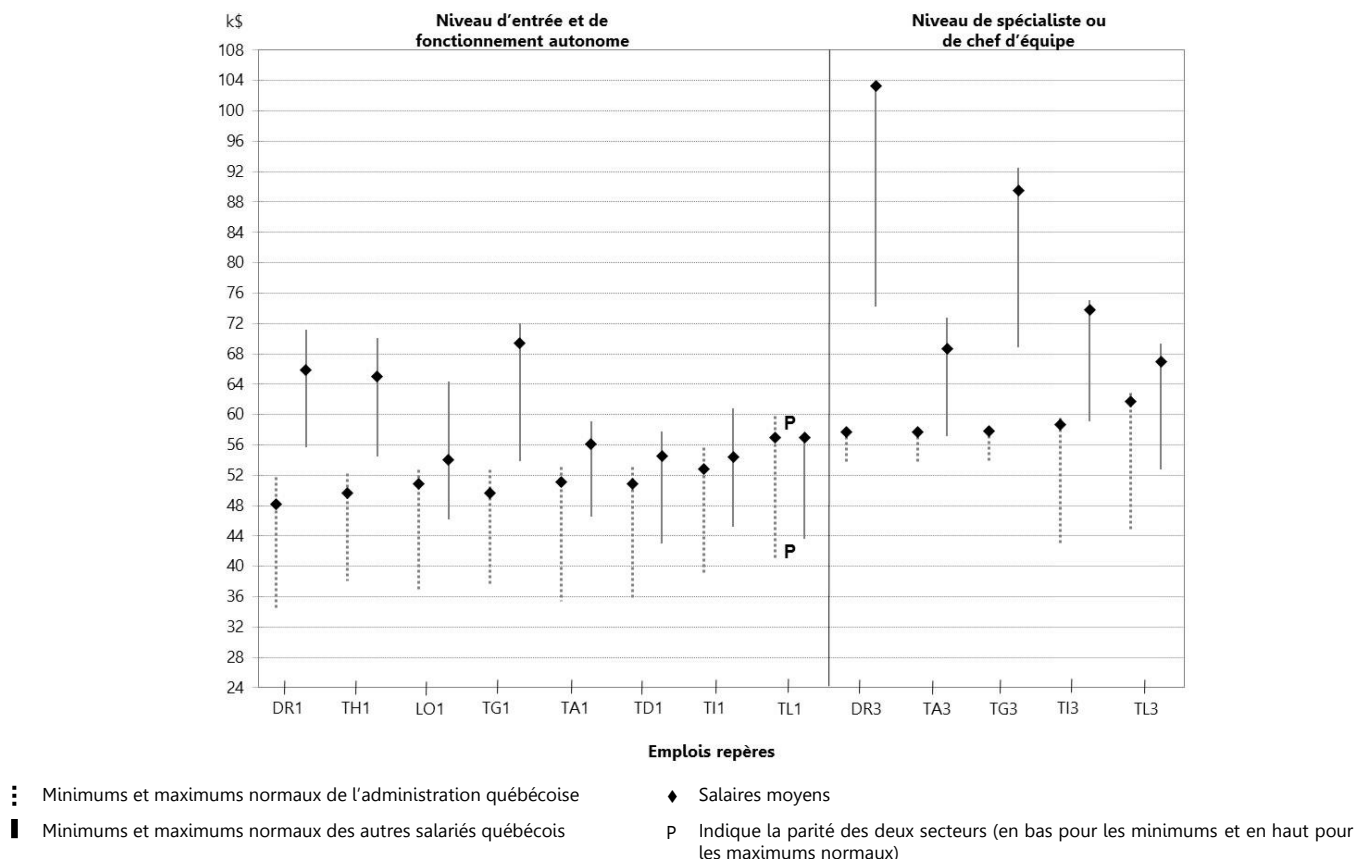
Par ailleurs, 32 % des autres techniciens québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 73 124 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Au total, 12 des 13 emplois, regroupant 88 % de l'effectif des techniciens, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 8,8 % à – 78,2 %. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs. Pour cinq emplois de la catégorie, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois. 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. La proportion tombe à 63 % ou moins pour quatre emplois.

Figure 1.4

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2018



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

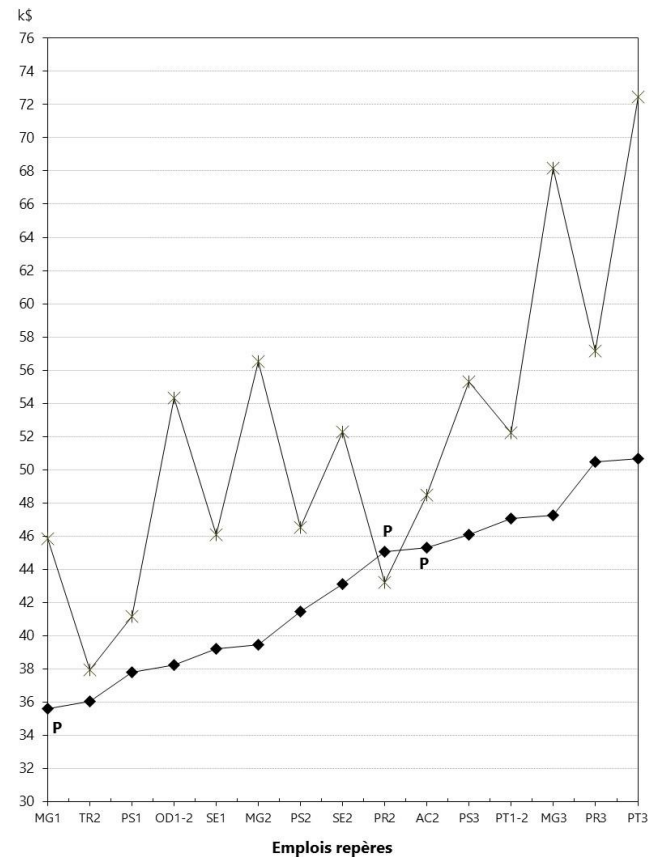
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 16,4 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie. Douze des quinze emplois repères de la catégorie, regroupant 94 % de l'effectif, présentent aussi un retard. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les corps d'emploi « Personnel de soutien en administration » et « Personnel de secrétariat » ont une influence marquée sur les résultats puisqu'ils comptent ensemble 87 % de l'effectif de la catégorie. Ils accusent des retards variant de 8,9 % à 21,3 %, ce qui représente des différences salariales de 3 364 \$ à 9 170 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

L'emploi « Magasinier 3 » affiche le retard salarial le plus important (– 44,3 %), qui correspond à une différence salariale de 20 933 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Trois autres emplois accusent des retards de plus de 40 %.

Figure 1.5
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2018



- ◆ 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 employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (42 257 \$) affiche un retard de 19,5 % face à celui des autres employés de bureau québécois (50 495 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire (– 16,4 %) que sur celui du maximum normal. Tous les employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale², alors que 77 % des autres employés de bureau québécois le sont.

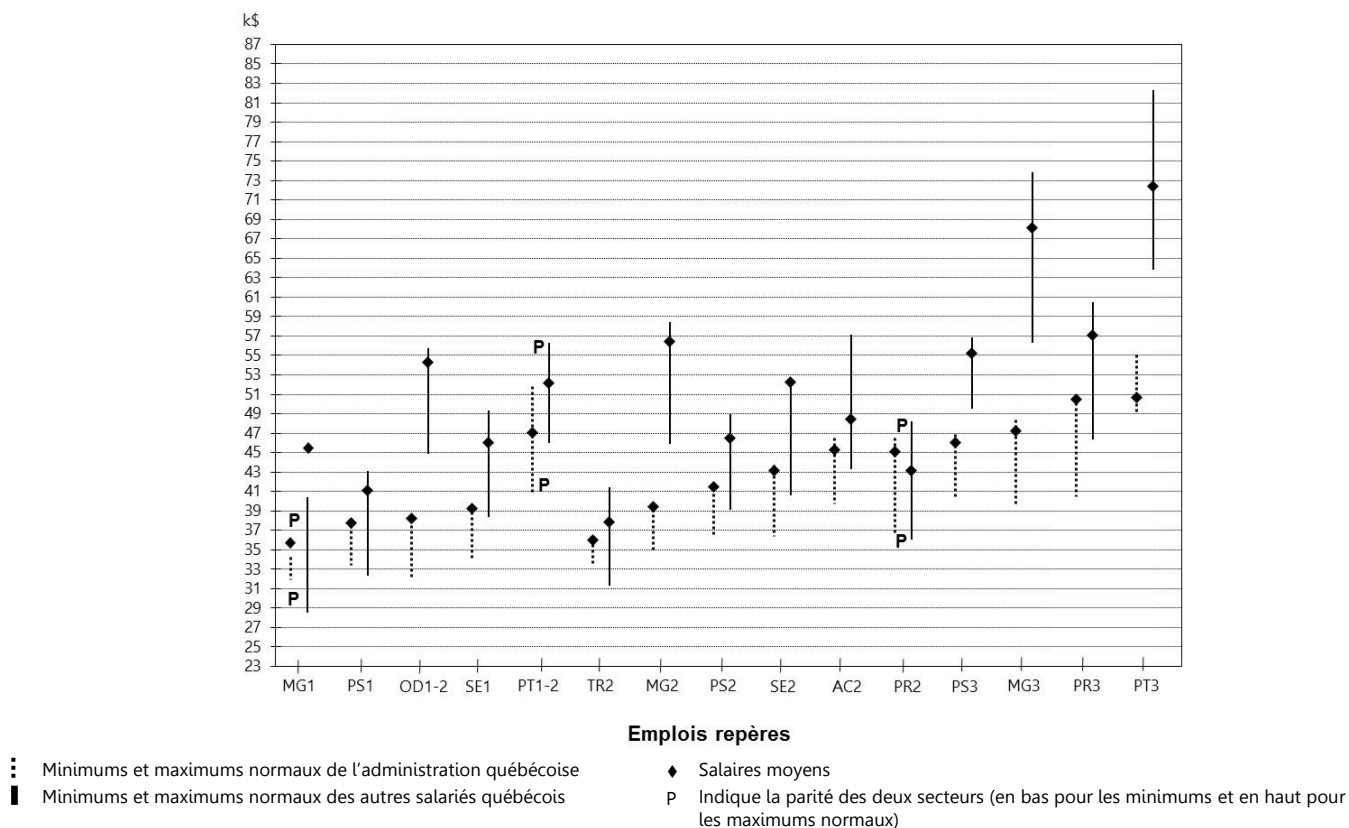
Par ailleurs, un peu plus du quart des autres employés de bureau québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 55 986 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

Sur le plan du maximum normal, 12 des 15 emplois, représentant 96 % de l'effectif des employés de bureau, affichent un retard dans l'administration québécoise. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de – 13,5 % à – 52,8 %. Les trois 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 cinq emplois. De plus, pour un autre emploi, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois de moins de 2 000 \$.

2. Sauf 22,0 % de l'effectif occupant l'emploi « Magasinier 1 » et 0,5 % 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 2018



Les employés de service

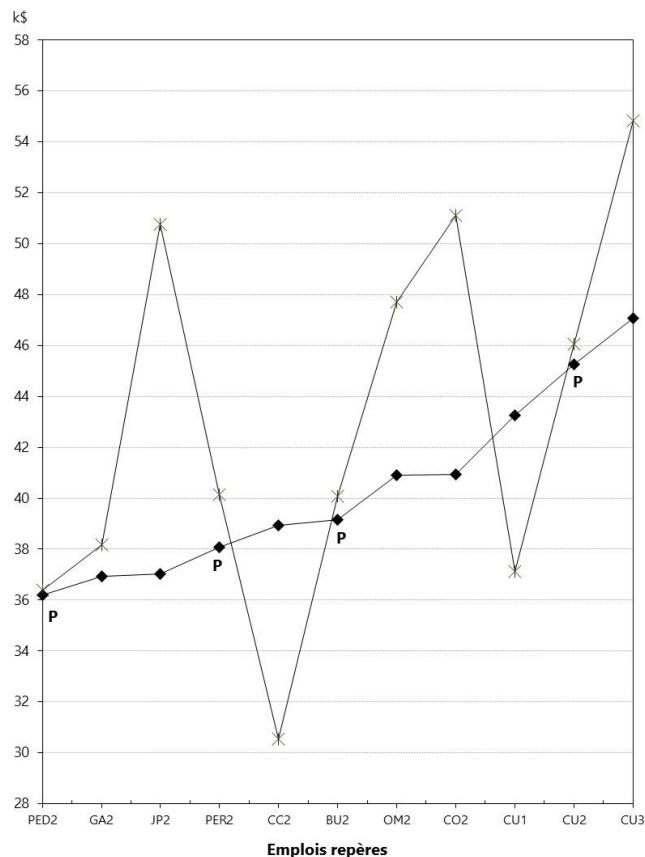
Les salaires des employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

Quatre emplois repères sur onze, représentant 54 % de l'effectif de cette catégorie, affichent la parité dans les deux secteurs. Cinq autres emplois, comptant 27 % de l'effectif, accusent un retard dans l'administration québécoise, alors que les deux emplois restants affichent une avance.

Parmi les emplois présentant un retard, quatre affichent un écart supérieur à 15 %. Les journaliers ou préposés aux terrains présentent le retard le plus important avec un écart de - 37,1 %, ce qui correspond à une différence salariale de 13 751 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Par ailleurs, les préposés à la cuisine et à la cafétéria, regroupant 20 % de l'effectif de la catégorie, présentent l'avance la plus importante (21,6 %), qui représente une différence salariale de 8 399 \$ en faveur de l'administration québécoise.

Figure 1.7
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2018



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

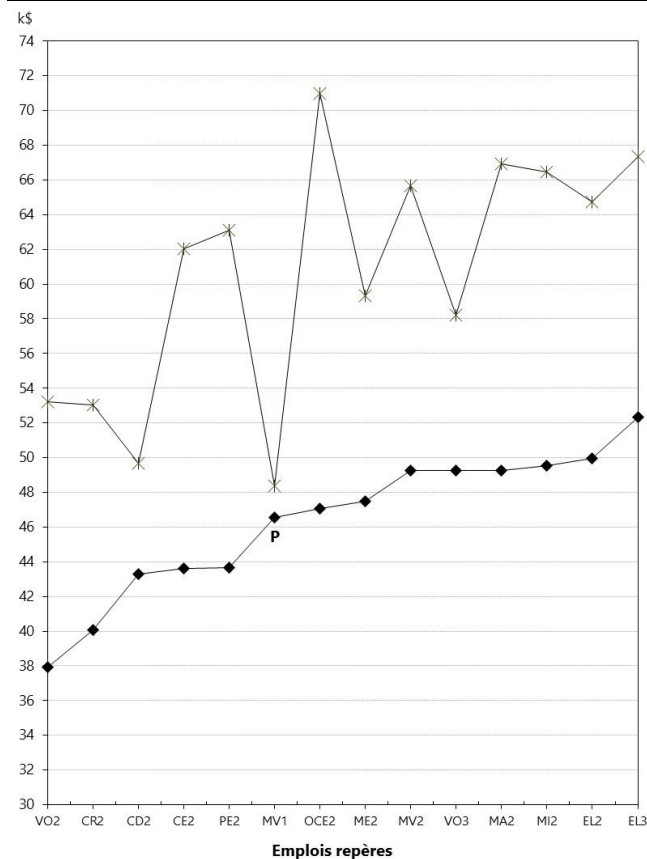
Banque de données : annexes C-1 et E-1.

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 36,4 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois. Treize emplois repères sur quatorze, représentant la quasi-totalité de l'effectif de la catégorie, affichent un retard. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Parmi les emplois affichant un retard, huit présentent un écart salarial de plus de 30 %. Ces écarts varient de – 32,3 % à – 50,8 %, ce qui représente des différences salariales variant de 12 937 \$ à 23 908 \$.

Figure 1.8
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2018



- ◆ 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 avantages sociaux et les heures chômées payées

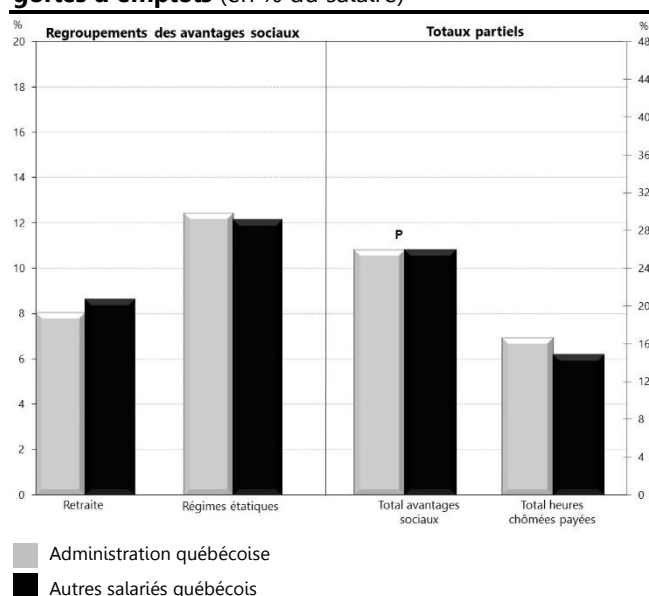
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées³, exprimés en pourcentage du salaire, sont plus élevés pour l'administration québécoise que pour les autres salariés québécois (42,47 % du salaire contre 40,70 %). Cette situation résulte des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les heures chômées payées (16,60 % contre 14,80 %).

Par contre, les débours pour les avantages sociaux sont à parité dans les deux secteurs, et ce, malgré des coûts inférieurs pour les régimes de retraite.

Quant aux heures chômées payées, les débours supérieurs de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,48 % contre 7,72 %) et aux autres jours chômés payés. Pour leur part, les débours pour les jours fériés et les congés mobiles sont à parité dans les deux secteurs.

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 sont du 1er juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-1.

3. Les heures chômées payées incluent les congés annuels, les jours fériés et les congés 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

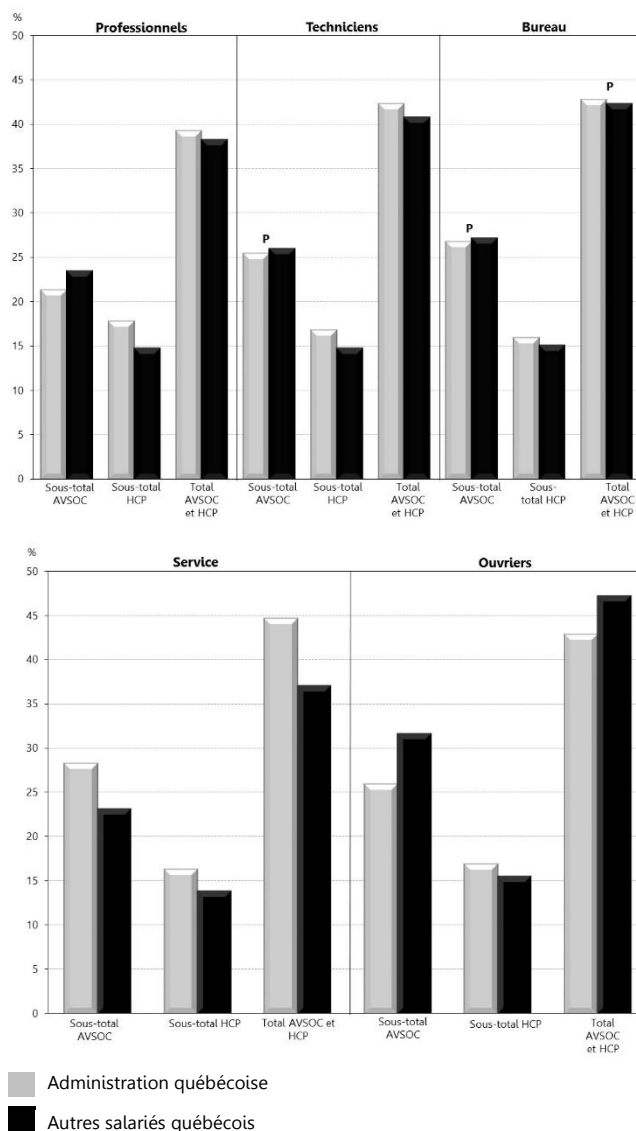
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés chez les salariés de l'administration québécoise que chez les autres professionnels (39,27 % du salaire contre 38,31 %), les autres techniciens (42,34 % contre 40,81 %) et les autres employés de service (44,61 % contre 37,00 %). Par ailleurs, les coûts de l'administration québécoise sont moins élevés pour la catégorie des ouvriers (42,80 % contre 47,17 %). La parité est quant à elle observée pour les autres employés de bureau.

Les coûts liés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise pour les professionnels (21,40 % contre 23,48 %) et les ouvriers (25,90 % contre 31,62 %). Ce fait s'explique notamment par des débours moins élevés pour les régimes de retraite. La situation inverse est observée pour les employés de service. En effet, les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise (28,29 % contre 23,13 %) en raison des débours plus élevés pour les régimes de retraite. La parité des deux secteurs est observée chez les techniciens et les employés de bureau sur le plan des avantages sociaux.

Les coûts liés aux heures chômées payées sont supérieurs dans l'administration québécoise, et ce, pour toutes les catégories d'emplois. En effet, elles présentent toutes des débours liés aux congés annuels plus importants, à l'exception de celle des ouvriers, où la parité est observée. Les autres jours chômés payés contribuent à augmenter les coûts liés aux heures chômées payées pour les cinq catégories d'emplois.

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.

P Indique la parité des deux secteurs

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-1.

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine de travail de près de 36 heures, soit environ une heure et demie de moins que celle des autres salariés québécois, et ce, dans l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à environ deux semaines de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'accroît sur le plan des heures de présence au travail⁵, s'établissant à 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 celle des autres salariés québécois dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité entre les deux secteurs est notée. Les écarts varient de près d'un quart d'heure par semaine pour les ouvriers à près de deux heures et quart pour les techniciens. Dans cette dernière catégorie, cela équivaut annuellement à environ trois semaines et quart de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses pour les employés de l'administration québécoise que pour les autres salariés québécois. Les écarts entre les deux secteurs varient d'un peu plus de trois quarts d'heure chez les ouvriers à près de trois heures chez les professionnels. Dans ce dernier cas, la différence équivaut à environ cinq semaines et quart 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, à l'exception de celle des employés de bureau, où aucune différence significative n'est notée. 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 2018

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	29,9	31,9
Professionnels	35,0	37,0	28,7	31,6
Techniciens	35,0	37,2	29,1	31,8
Employés de bureau	35,0	36,8	29,4	31,3
Employés de service	38,7*	38,5*	32,4	33,3
Ouvriers	38,8	39,0	32,2	33,0

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-1 et F.

5. 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 accuse un retard de 6,6 % sur celle des autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation est observée dans 37 des 74 emplois, regroupant 51 % de l'effectif. La parité est constatée pour 27 emplois (37 % de l'effectif), et 10 emplois affichent une avance.

Dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, l'administration québécoise accuse un retard sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard de l'administration québécoise sur les autres salariés québécois est de 3,3 %. Des retards sont notés pour 9 des 21 emplois, regroupant 61 % de l'effectif, alors que la parité des deux secteurs est observée pour 8 des 12 emplois restants, représentant 32 % de l'effectif.

Dans la catégorie des techniciens, un retard de 3,9 % de l'administration québécoise est constaté sur le plan de la rémunération globale. Une situation de retard se présente pour 7 des 13 emplois repères, comptant 22 % de l'effectif. Quatre des six emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Chez les employés de bureau, un retard de 10 % de l'administration québécoise est constaté au chapitre de la rémunération globale. Une situation de retard est observée pour 6 des 15 emplois de la catégorie, comptant 73 % de l'effectif. Huit emplois, regroupant 25 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors qu'un autre affiche une avance.

Dans l'ensemble des emplois repères et chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau, les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent le retard plus important sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale, et ce, malgré des coûts liés aux avantages sociaux inférieurs pour les professionnels de l'administration québécoise.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers (– 39,1 %). Douze des quatorze emplois de cette catégorie (96 % de l'effectif) affichent un retard, alors que les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Pour leur part, les employés de service de l'administration québécoise sont à parité avec les autres salariés

québécois sur le plan de la rémunération globale. Cette situation se présente pour 5 des 11 emplois de la catégorie, représentant 54 % de l'effectif. Trois emplois, comptant 22 % de l'effectif, affichent une avance, alors que les trois emplois restants, un retard.

Tableau 1.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2018
[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	– 13,7	– 14,2	– 6,6
Professionnels	– 11,4	– 13,5	– 3,3
Techniciens	– 13,1	– 13,5	– 3,9
Employés de bureau	– 16,4	– 16,9	– 10,0
Employés de service	– 3,9 *	0,0 *	2,7 *
Ouvriers	– 36,4	– 42,4	– 39,1

* 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 2018

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	10	27	37	74
Professionnels	4	8	9	21
Techniciens	2	4	7	13
Employés de bureau	1	8	6	15
Employés de service	3	5	3	11
Ouvriers	0	2	12	14

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

L'ensemble des emplois repères

En 2018, les employés de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 10,6 % par rapport à ceux du secteur privé. Cette situation de retard est constatée pour environ 60 % des emplois, soit 43 des 72 emplois repères comparés, regroupant 63 % de l'effectif apparié. Vingt-trois emplois, représentant 30 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. Les six autres emplois présentent une avance dans l'administration québécoise.

Le retard salarial de l'administration québécoise s'observe dans quatre catégories d'emplois, soit chez les professionnels (– 8,4 %), les techniciens (– 9,4 %), les employés de bureau (– 12,2 %) et les ouvriers (– 40,2 %). Les techniciens et les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat, car ils représentent ensemble 63 % de l'effectif de l'administration québécoise.

Chez les professionnels, les techniciens et les ouvriers, la situation de retard est constatée pour la majorité des emplois. En effet, elle est constatée pour 11 des 21 emplois de professionnels (72 % de l'effectif), 9 des 13 emplois de techniciens (70 % de l'effectif) et 11 des 12 emplois d'ouvriers (99 % de l'effectif). Chez les employés de bureau, elle n'est observée que pour 7 des 15 emplois, mais ceux-ci regroupent un peu plus des deux tiers de l'effectif (68 %).

Dans la catégorie des employés de service, une parité dans les deux secteurs est observée. Quatre emplois repères sur onze (54 % de l'effectif) affichent la parité, cinq emplois, un retard (27 % de l'effectif), et deux, une avance.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2018

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

Catégories d'emplois	Effectif	Écarts salariaux
	Cat./ens. ¹	
	%	
Ensemble des emplois repères	100	– 10,6
Professionnels	15	– 8,4
Techniciens	26	– 9,4
Employés de bureau	37	– 12,2
Employés de service	17	– 2,8*
Ouvriers	5	– 40,2

1. Le total des éléments peut-être différent de 100 % en raison des arrondissements.

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 2018

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	6	23	43	72
Professionnels	3	7	11	21
Techniciens	1	3	9	13
Employés de bureau	0	8	7	15
Employés de service	2	4	5	11
Ouvriers	0	1	11	12

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

Les professionnels

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 8,4 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Cette situation de retard est observée pour 11 des 21 emplois repères, représentant 72 % de l'effectif de la catégorie. Sept emplois sont à parité dans les deux secteurs (16 % de l'effectif), tandis que les trois emplois restants présentent une avance.

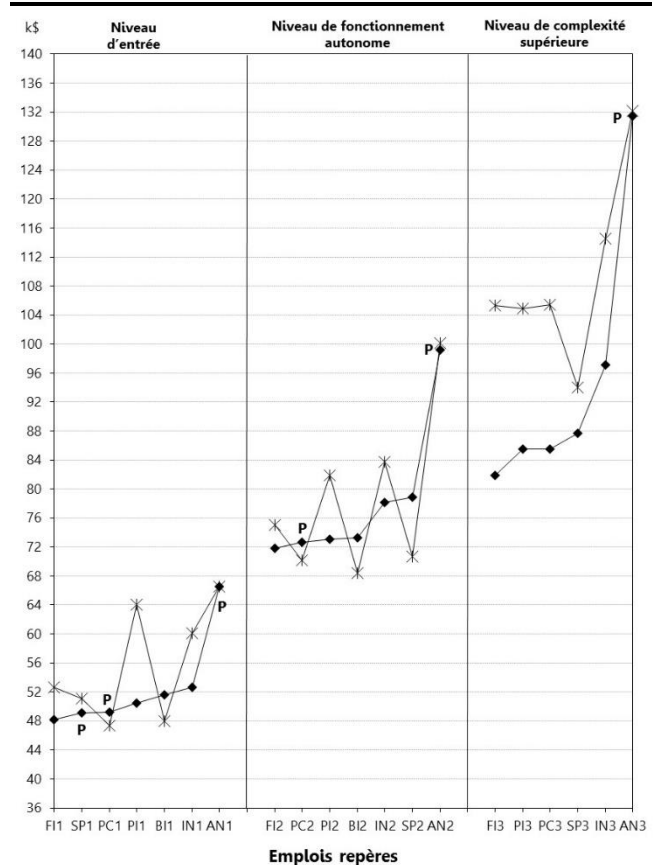
Les emplois de professionnels de l'administration québécoise appariés au niveau d'entrée (niveau 1) présentent un retard salarial de 16 %; ils ne représentent toutefois que 5 % de l'effectif de la catégorie. Trois des sept emplois de niveau 1 affichent un retard; les écarts vont de -9,4 % à -27,0 %. Trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors qu'un seul présente une avance (« Biologiste 1 »; 7,2 %).

Pour les emplois de professionnels de niveau de fonctionnement autonome (niveau 2), l'administration québécoise présente un retard de 5,6 %. Ces emplois ont un effet considérable sur le résultat de l'ensemble de la catégorie puisqu'ils regroupent les trois quarts de l'effectif apparié de l'administration québécoise dans la catégorie des professionnels. Trois des sept emplois repères de ce niveau accusent un retard par rapport au secteur privé; les écarts vont de -4,4 % à -12,1 %. Ce sont les analystes des procédés administratifs et les informaticiens qui présentent le retard le plus important; ce corps d'emploi a une influence certaine sur le résultat du niveau 2 puisqu'il compte à lui seul 55 % de l'effectif de ce niveau d'emploi. Par ailleurs, les emplois « Biologiste 2 » et « Professionnel en sciences physiques 2 » présentent des salaires supérieurs dans l'administration québécoise que dans le secteur privé; les écarts respectifs sont de 6,6 % et de 10,4 %. Cela représente un avantage salarial de 4 809 \$ et de 8 214 \$. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les professionnels de l'administration québécoise de niveau de complexité supérieure (niveau 3) accusent un retard de 15,4 % par rapport à leurs homologues du secteur privé. Parmi les sept emplois de ce niveau, cinq affichent un retard; les écarts varient de -7,3 % à -28,5 %. Cela correspond à des différences salariales au désavantage de l'administration québécoise variant de 6 419 \$ pour l'emploi « Professionnel en sciences physiques 3 » à 23 344 \$ dans l'emploi « Professionnel en gestion financière 3 ». Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Figure 2.1

Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2018



- ◆ Salaires de l'administration québécoise
- * Salaires du secteur privé
- P Indique la parité des deux secteurs

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

Les professionnels

Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (82 507 \$) affiche un retard de 7,9 % sur celui du secteur privé (89 020 \$). Dans l'administration québécoise, tous les professionnels sont couverts par une échelle salariale¹, alors que dans le secteur privé, 80 % des professionnels le sont.

Par ailleurs, 72 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 103 986 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums. Douze des vingt emplois, regroupant 69 % de l'effectif de la catégorie, affichent un retard sur le plan du maximum normal; les écarts varient de - 7,7 % à - 32,9 %.

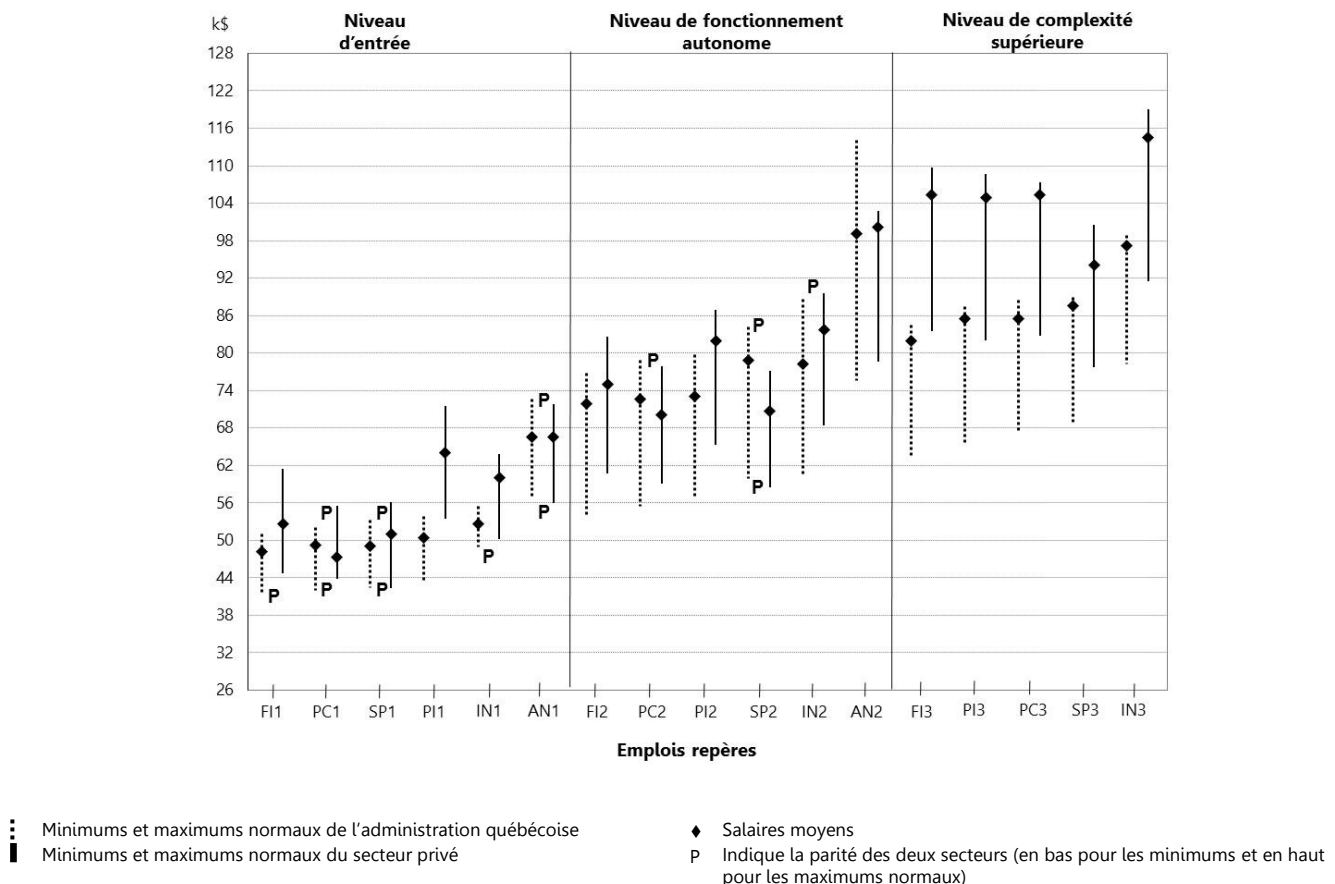
Sept emplois, comptant 27 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, et l'emploi restant affiche une avance pour l'administration québécoise. Par ailleurs, deux emplois de l'administration québécoise affichent un maximum normal dépassant le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Les emplois de niveau 2 (76 % de l'effectif) présentent un retard de 3,7 %, mais ce sont les emplois du niveau 1 et 3, avec des retards plus importants (- 20,1 % et - 24,2 %), qui viennent influencer l'effet du retard pour l'administration québécoise.

1. Les avocats et notaires de niveau 3 de l'administration québécoise ne sont pas rémunérés selon une échelle salariale.

Figure 2.2

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2018



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

Les techniciens

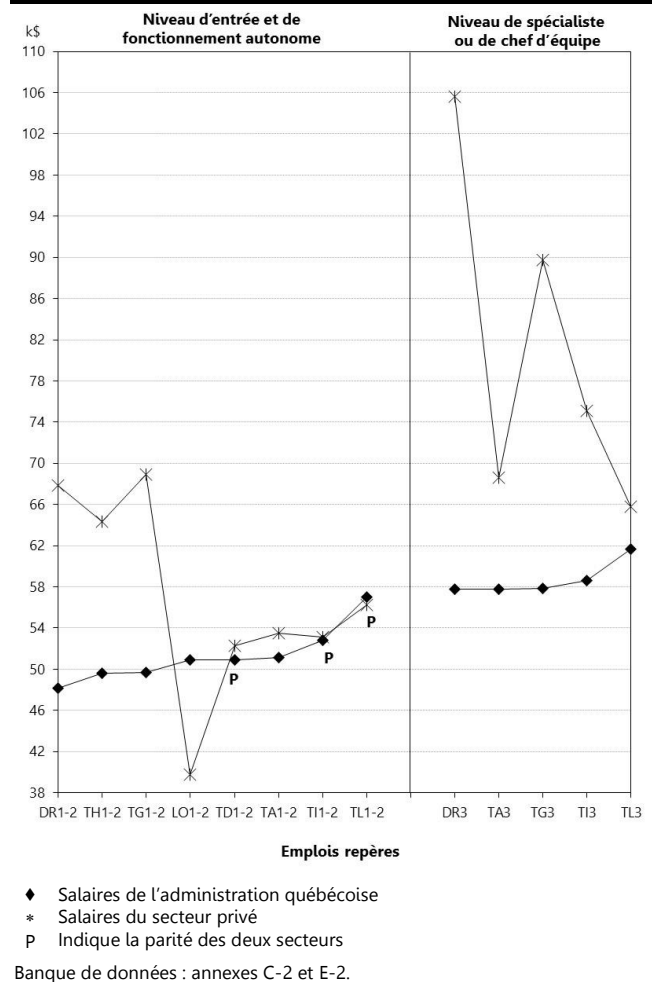
Le salaire des techniciens de l'administration québécoise accuse un retard de 9,4 % sur celui des techniciens du secteur privé.

Neuf des treize emplois repères, comptant 70 % de l'effectif de la catégorie, présentent cette situation de retard. Trois emplois sont à parité dans les deux secteurs (27 % de l'effectif), alors que l'emploi restant affiche une avance dans l'administration québécoise.

Le salaire des techniciens de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) de l'administration québécoise accuse un retard de 7,3 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé. Les emplois de ce niveau ont un effet déterminant sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 90 % de l'effectif de la catégorie. Une situation de retard est constatée pour quatre des huit emplois repères de ce niveau. Ces emplois représentent 66 % de l'effectif du niveau 1-2. Trois emplois, comptant 30 % de l'effectif de niveau 1 et 2, sont à parité dans les deux secteurs. Un seul emploi présente une avance, soit celui de « Technicien en loisir 1-2 » (21,9 %).

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 25,3 % par rapport à leurs homologues du secteur privé. Les cinq emplois repères analysés présentent aussi un retard. Deux d'entre eux accusent des retards importants, soit les techniciens en génie (- 55,2 %) et les techniciens en droit (- 82,9 %). Cela représente des différences salariales respectives de 31 906 \$ et de 47 850 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2018



Les techniciens

Chez les techniciens, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise (54 750 \$) affiche un retard de 12 % sur celui du secteur privé (61 296 \$). La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (- 9,4 %) que sur celui du maximum normal en raison de la position plus avancée des techniciens de ce secteur dans leur échelle salariale (87,3 % comparativement à 80,5 %).

Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, 65 %² des techniciens le sont. Par ailleurs, près de la moitié des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 73 044 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

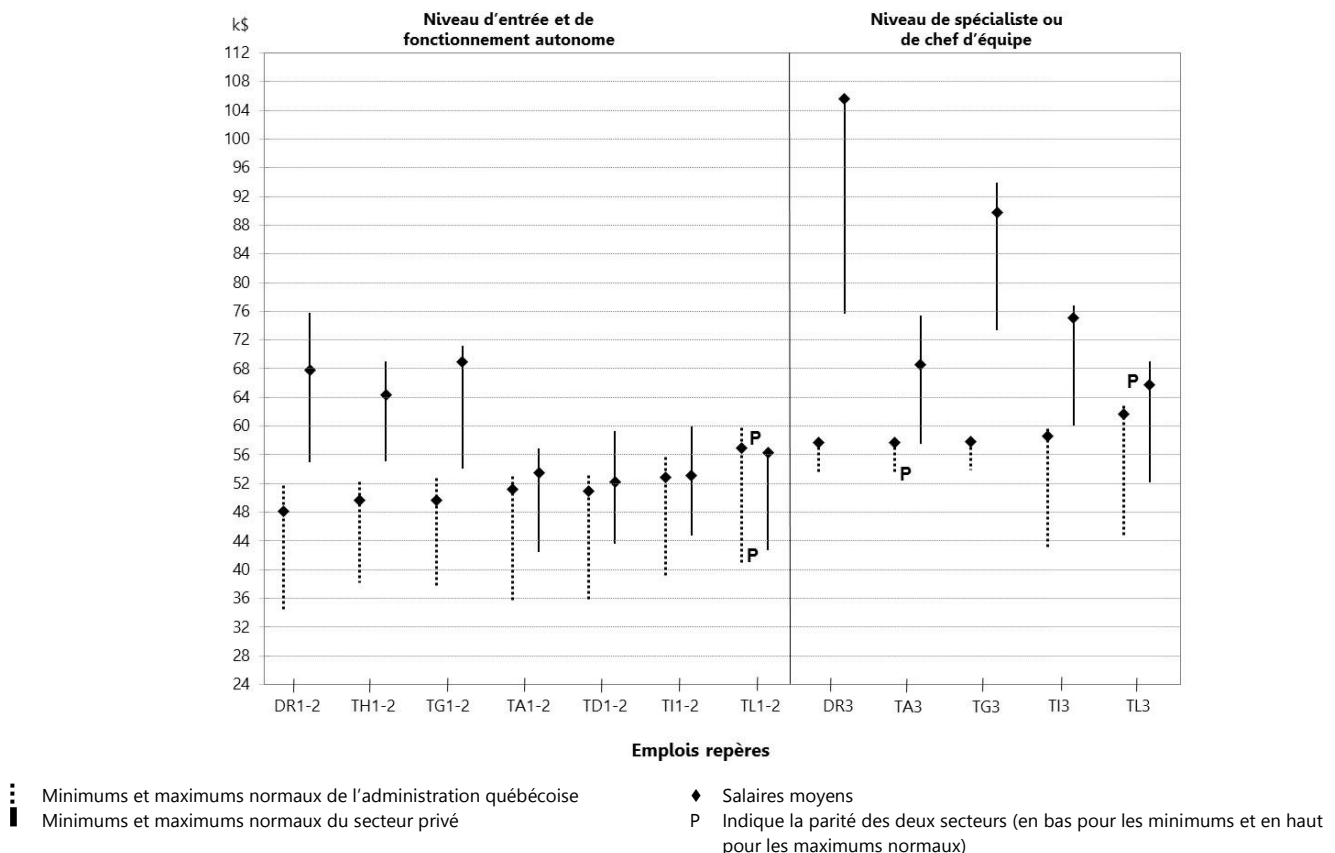
Pour 10 des 13 emplois repères, regroupant 82 % de l'effectif de la catégorie, le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de - 7,3 % à - 82,2 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Pour six emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. De plus, l'emploi « Technicien en administration 3 » affiche un maximum normal dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum du secteur privé.

2. Cette proportion baisse à 45 % ou moins pour deux emplois.

Figure 2.4

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2018



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

Les employés de bureau

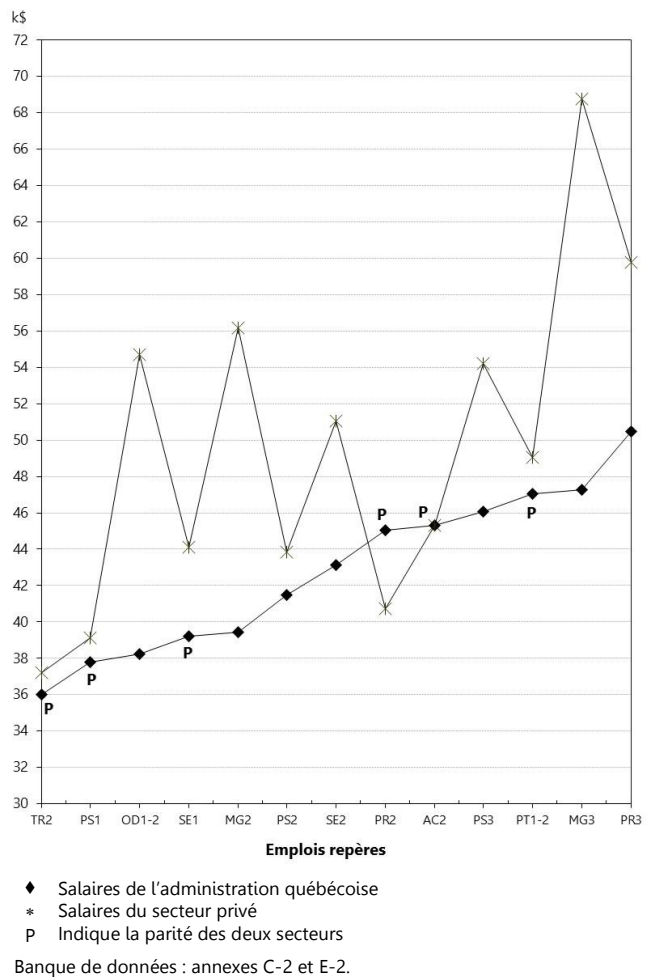
Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 12,2 % sur celui de leurs homologues du secteur privé. La situation de retard est observée pour sept des quinze emplois repères. Les huit emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

L'emploi « Personnel de soutien en administration » de niveau 2 et 3 et l'emploi « Personnel de secrétariat » de niveau 2 ont une influence marquée sur les résultats puisqu'ils comptent ensemble 64 % de l'effectif de la catégorie. Ils présentent des retards variant de 5,7 % à 18,4 %, ce qui représente des différences salariales de 2 376 \$ à 7 931 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

L'emploi de « Magasinier 3 » accuse le retard salarial le plus important (– 45,6 %), qui correspond à une différence salariale de 21 533 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Cinq autres emplois affichent des retards de plus de 17 %.

Figure 2.5

Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2018



Les employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (42 257 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (48 753 \$). Le retard constaté est de 15,4 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan salarial (– 12,2 %) que sur celui du maximum normal.

La quasi-totalité des employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que dans le secteur privé, 67 %³ le sont. Par ailleurs, 47 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est de 55 897 \$. Les échelles salariales de l'administration québécoise ne comportent pas de tels maximums.

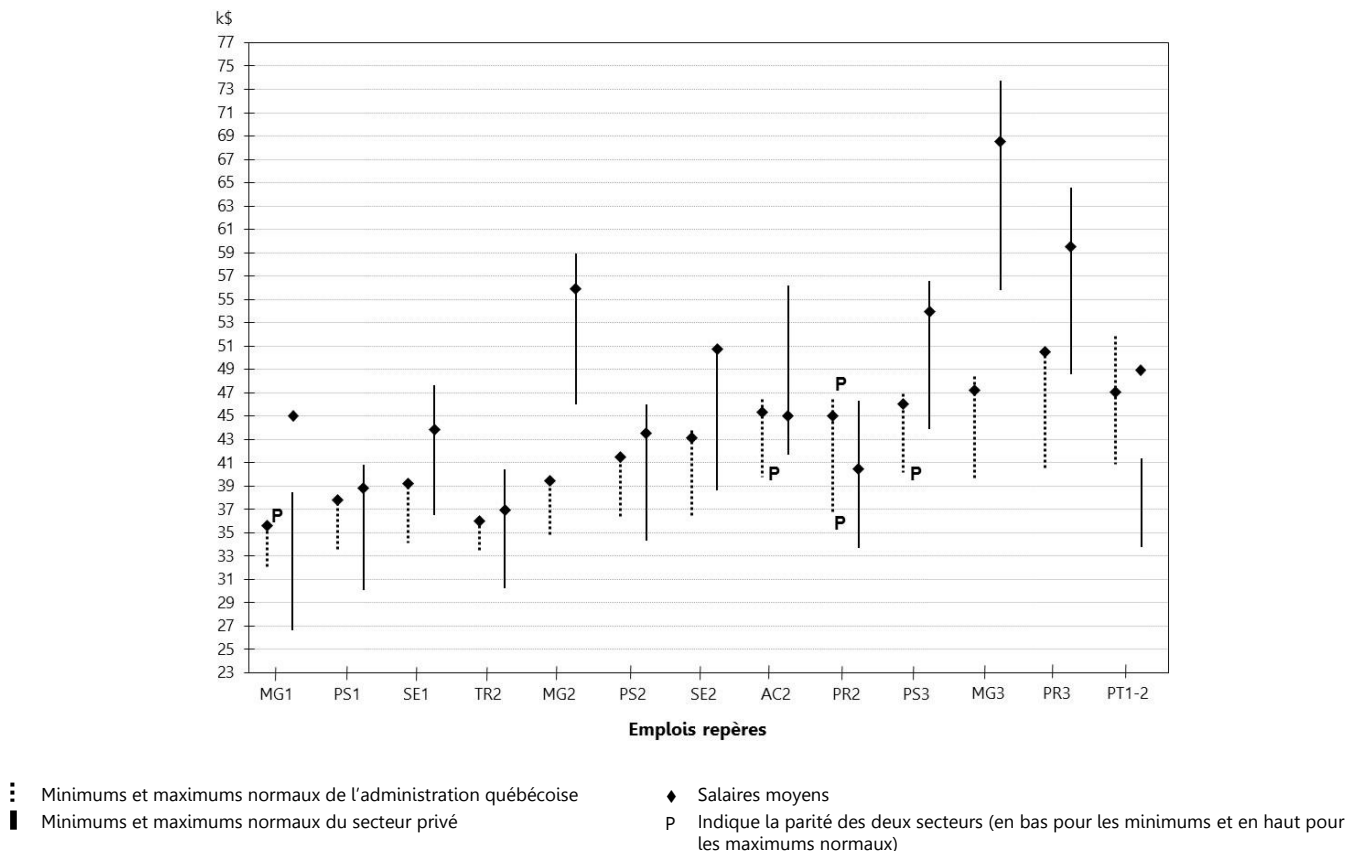
L'analyse des situations comparatives montre que 12 des 15 emplois, comptant 96 % de l'effectif, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de – 7,9 % à – 91,4 %. Deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs, et l'emploi restant présente une avance pour l'administration québécoise.

Dans quatre emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. De plus, les préposés aux renseignements de niveau 3 de l'administration québécoise présentent un maximum normal qui dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

3. Cette proportion baisse à moins de 40 % pour quatre emplois.

Figure 2.6

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2018



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

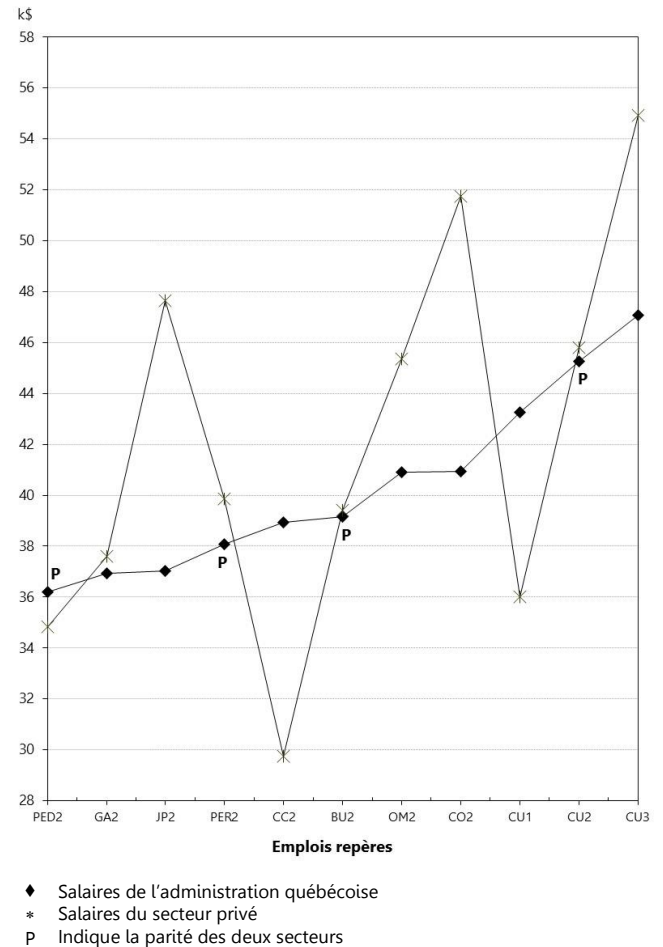
Les employés de service

Les employés de service de l'administration québécoise affichent la parité salariale avec ceux du secteur privé. Cette situation est observée pour 4 des 11 emplois repères, regroupant 54 % de l'effectif de la catégorie.

Cinq emplois, représentant 27 % de l'effectif, accusent un retard dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 1,8 % (« Gardien 2 ») à - 28,7 % (« Journalier ou préposé aux terrains 2 »). Ce dernier écart représente une différence salariale de 10 626 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Par ailleurs, les cuisiniers de niveau 1 et les préposés à la cuisine et à la cafétéria de niveau 2 de l'administration québécoise affichent des avances salariales respectives de 16,7 % et de 23,6 %; cela représente des différences salariales de 7 237 \$ et de 9 187 \$ à l'avantage de l'administration québécoise.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2018



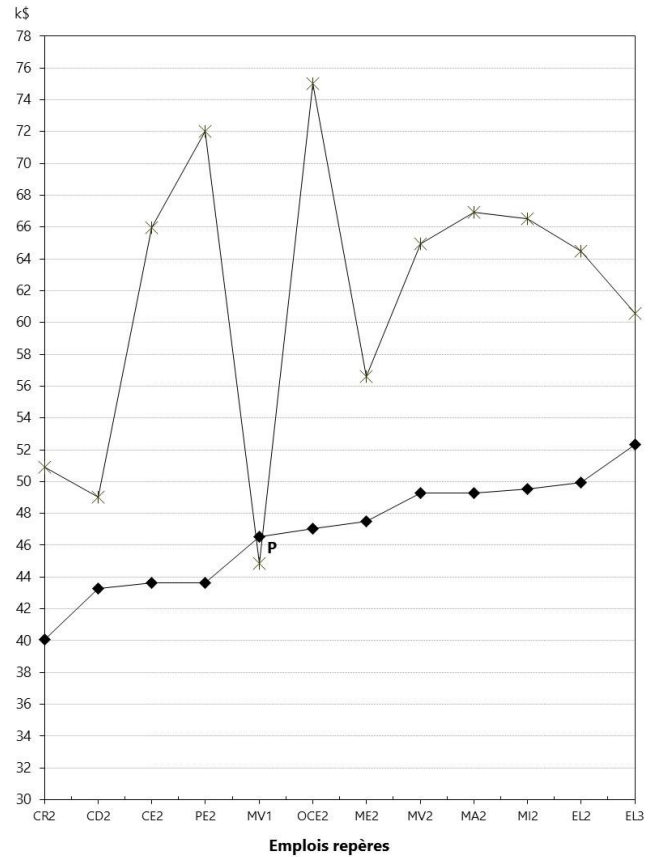
Banque de données : annexes C-2 et E-2

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 40,2 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Cette situation de retard est constatée pour 11 des 12 emplois repères, représentant la quasi-totalité de l'effectif de la catégorie. Un seul emploi de la catégorie est à parité dans les deux secteurs.

Parmi les emplois présentés, six affichent des retards salariaux de plus de 30 %. Ces emplois regroupent près des trois quarts (73 %) de l'effectif de la catégorie. Le retard le plus important est constaté pour l'emploi « Peintre d'entretien 2 » (– 64,9 %); il correspond à une différence salariale de 28 349 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2018



- ◆ Salaires de l'administration québécoise
- * Salaires du secteur privé
- P Indique la parité des deux secteurs

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

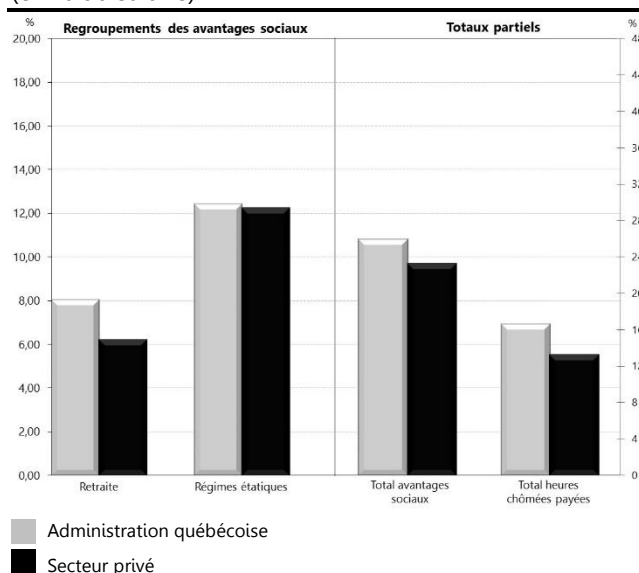
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé (42,46 % du salaire contre 36,43 %). Cette situation résulte des coûts plus importants dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (25,88 % du salaire contre 23,24 %) et pour les heures chômées payées (16,58 % du salaire contre 13,19 %).

Ces débours plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les coûts supérieurs pour les régimes de retraite (8,02 % contre 6,20 %) et des débours plus importants pour les régimes étatiques (12,42 % contre 12,22 %).

Quant aux heures chômées payées, les débours supérieurs de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,48 % contre 7,34 %) et aux jours fériés et aux congés mobiles (4,85 % contre 4,59 %).

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 sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-2.

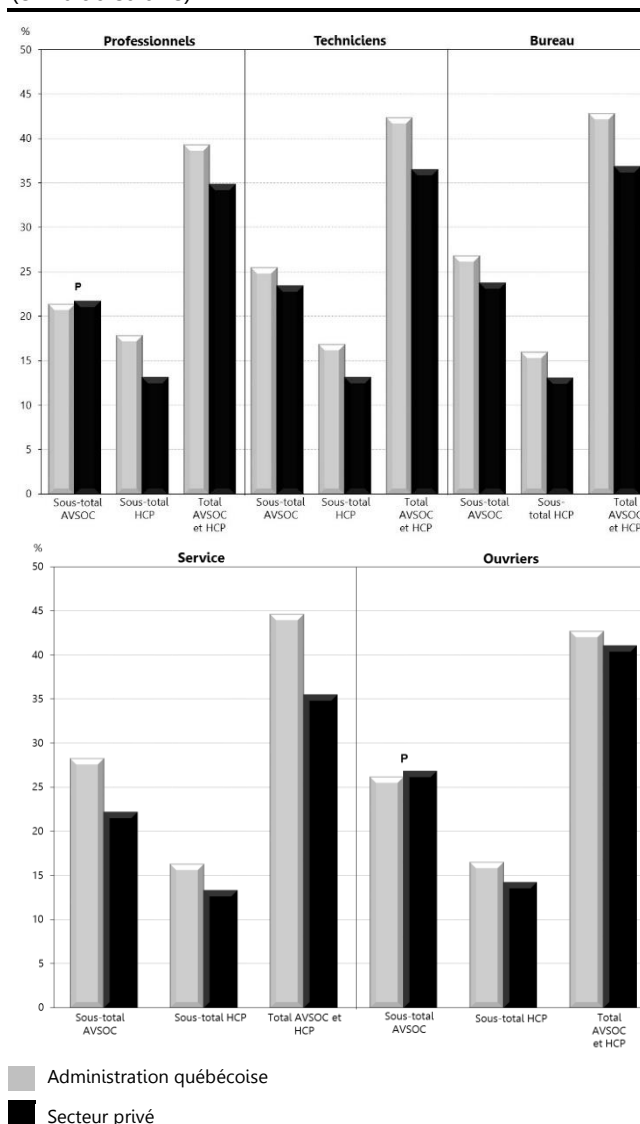
Les avantages sociaux et les heures chômées payées pour les catégories d'emplois

Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées dans l'administration québécoise sont supérieurs à ceux dans le secteur privé, et ce, pour les professionnels (39,27 % du salaire contre 34,86 %), les techniciens (42,34 % contre 36,53 %), les employés de bureau (42,80 % contre 36,82 %), les employés de service (44,61 % contre 35,48 %) et les ouvriers (42,71 % contre 41,06 %).

Les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise pour trois des cinq catégories, soit les techniciens (25,50 % contre 23,41 %), les employés de bureau (26,80 % contre 23,75 %) et les employés de service (28,29 % contre 22,17 %). Cela s'explique notamment par des débours plus importants dans l'administration québécoise pour les régimes de retraite et les régimes étatiques (techniciens et employés de bureau). Les coûts des avantages sociaux pour les professionnels et les ouvriers sont similaires dans les deux secteurs.

Dans toutes les catégories d'emplois, les débours liés aux heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Les coûts de l'administration québécoise pour les congés annuels ainsi que les jours fériés et les congés mobiles sont supérieurs dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception des congés annuels chez les ouvriers et des jours fériés et des congés mobiles chez les professionnels pour lesquels la parité est observée. Les autres jours chômés payés contribuent à augmenter les débours liés aux heures chômées payées.

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.
P Indique la parité des deux secteurs

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-2.

Les heures de travail

La semaine de travail des employés de l'administration québécoise comporte environ deux heures de moins que celle du secteur privé. Sur une base annuelle, cette différence représente un peu plus de trois semaines de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs est plus grand si les heures de présence au travail sont considérées, s'établissant à près de trois heures et quart. 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. Pour les ouvriers, c'est une heure de travail de moins. Par ailleurs, c'est dans cette catégorie que le nombre d'heures régulières hebdomadaires de travail observé est le plus élevé, tant dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Pour les catégories d'emplois restantes, les écarts varient de deux heures et demie chez les professionnels à près de trois heures chez les techniciens. Pour cette dernière catégorie d'emplois, cela équivaut annuellement à un peu plus de quatre semaines et quart de moins pour 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 dans le secteur privé. La différence entre les deux secteurs varie d'un peu plus d'une heure et quart chez les employés de service à près de quatre heures chez les professionnels et les techniciens, ce qui équivaut annuellement, pour ces derniers, à six semaines de moins de présence au travail.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières pour 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 2018

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	38,0	29,9	33,1
Professionnels	35,0	37,5	28,7	32,6
Techniciens	35,0	37,9	29,1	33,0
Employés de bureau	35,0	37,7	29,4	32,9
Employés de service	38,7*	38,7*	32,4	33,7
Ouvriers	38,8	39,8	32,3	34,2

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-2 et F.

La rémunération globale

L'administration québécoise et le secteur privé sont à parité en ce qui a trait à la rémunération globale. Cette situation se présente pour 21 des 72 emplois repères, comptant 26 % de l'effectif. Une avance est constatée pour 29 emplois (49 % de l'effectif), et 22 emplois affichent un retard. La situation de parité s'explique par les 29 emplois affichant une avance qui sont contrebalancés par les 22 emplois affichant un retard.

La parité est également notée chez les employés de bureau et les employés de service. Dans la catégorie des employés de bureau, c'est 6 des 15 emplois repères, comptant 16 % de l'effectif, qui se trouvent dans cette situation, alors que dans celle des employés de service, c'est 5 des 11 emplois repères, représentant 64 % de l'effectif. Cinq emplois affichent une avance (35 % de l'effectif), alors que l'emploi restant, lui, affiche un retard.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories des employés de bureau et des employés de service, l'administration québécoise accuse un retard salarial, mais se trouve à parité sur le plan de la rémunération globale; cela s'explique par des coûts supérieurs pour les avantages sociaux dans ce secteur. Pour l'ensemble des emplois repères et les employés de bureau, la situation plus avantageuse de l'administration québécoise est due au nombre inférieur d'heures de présence au travail dans ce secteur.

Les professionnels et les techniciens de l'administration québécoise présentent des avances respectives de 4,1 % et de 4,9 % sur le plan de la rémunération globale. Dans la catégorie des professionnels, 12 des 21 emplois repères, représentant 40 % de l'effectif, affichent aussi des avances. Six emplois, regroupant 47 % de l'effectif, sont à parité, tandis que les trois autres accusent un retard. Chez les techniciens, 5 des 13 emplois repères, représentant 74 % de l'effectif, affichent une avance; 5 autres, regroupant 18 % de l'effectif, un retard; et 3 sont à parité dans les deux secteurs.

Pour les professionnels, la situation plus avantageuse de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est due au nombre inférieur d'heures de présence au travail dans ce secteur. Pour la catégorie des techniciens, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, ce qui

s'explique par l'effet combiné du nombre inférieur d'heures de présence au travail et des coûts supérieurs pour les avantages sociaux dans ce secteur.

La seule catégorie qui accuse un retard sur le plan de la rémunération globale dans l'administration québécoise est celle des ouvriers, avec un écart de – 33,6 %. Cette situation se présente pour 10 des 12 emplois repères, comptant 96 % de l'effectif.

Tableau 2.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé, en 2018
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle %	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	– 10,6	– 8,8	2,1*
Professionnels	– 8,4	– 8,8	4,1
Techniciens	– 9,4	– 7,7	4,9
Employés de bureau	– 12,2	– 9,6	1,7*
Employés de service	– 2,8*	1,9*	5,8*
Ouvriers	– 40,2	– 40,9	– 33,6

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 2.5
Nombre d'emplois repères selon le statut des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2018

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	29	21	22	72
Professionnels	12	6	3	21
Techniciens	5	3	5	13
Employés de bureau	6	6	3	15
Employés de service	5	5	1	11
Ouvriers	1	1	10	12

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

Le secteur « autre public » et ses composantes

Chapitre 3 • Le secteur « autre public » et ses composantes

Le secteur « autre public »

Les salaires

L'administration québécoise accuse un retard de 20,4 % face au secteur « autre public² » sur le plan salarial dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation de retard est observée pour l'ensemble des emplois repères comparés, pour toutes les catégories d'emploi et pour tous les emplois repères.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise présente un retard de 15,6 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Les écarts varient de – 1,4 % à – 44,0 %. Dix emplois affichent des retards supérieurs à 20 %, et, parmi ces derniers, cinq sont de plus de 30 %.

La catégorie « Techniciens » présente un retard salarial de 19,5 % dans l'administration québécoise vis-à-vis du secteur « autre public ». Parmi les emplois présentés, cinq affichent des retards de plus de 28 %.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise accuse un retard de 23,4 % sur le plan salarial face au secteur « autre public »; les écarts varient de – 3,8 % à – 48,9 %. Cinq emplois présentent un retard supérieur à 35 %, et trois d'entre eux, supérieur à 40 %.

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 18,9 % par rapport à leurs homologues du secteur « autre public ». Les retards varient entre 3,9 % pour l'emploi « Cuisinier 2 » et 47,8 % pour l'emploi « Préposé buanderie 2 ». Cinq emplois affichent des retards supérieurs à 30 %.

C'est chez les ouvriers que l'administration québécoise accuse son retard salarial le plus important face au secteur « autre public », soit un retard de 33,4 %. Les écarts varient de – 18,1 % (« Ouvrier de voirie 3 ») à – 40,4 % (« Électricien entretien 3 »).

Tableau 3.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « autre public », en 2018

[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	– 20,4	0	0	73	73
Professionnels	– 15,6	0	0	20	20
Techniciens	– 19,5	0	0	13	13
Employés de bureau	– 23,4	0	0	15	15
Employés de service	– 18,9	0	0	11	11
Ouvriers	– 33,4	0	0	14	14

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 12,3 %, 24,4 %, 27,3 % et 36,0 % 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 d'emplois.

Dans les trois catégories analysées, tous les emplois de l'administration québécoise affichent des maximums normaux inférieurs à ceux observés dans le secteur « autre public ». Le maximum normal des professionnels est inférieur de 12,9 % à celui de leurs homologues du secteur « autre public ». Les écarts varient de – 6,6 % à – 48,6 %. Le maximum normal des techniciens est inférieur dans l'administration québécoise, avec un écart de – 18,6 %. Les écarts, pour les emplois présentés, varient de – 6,7 % à – 46,6 %. Dans ces deux catégories d'emplois, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des maximums normaux que dans celle des salaires (– 15,6 % chez les professionnels et – 19,5 % chez les techniciens).

Le maximum normal chez les employés de bureau présente un retard de 24 % dans l'administration québécoise. Les écarts varient de – 6,5 % à – 63,1 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (– 23,4 %) que sur celui du maximum normal. Cette situation s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale (91,9 % comparativement à 90,3 %).

Pour 17 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur « autre public ». Pour sept autres, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse 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 2018

	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	97,5	98,6	82 553	93 199	– 12,9	74,4	81,2
Techniciens	100,0	96,4	54 750	64 928	– 18,6	87,3	86,2
Employés de bureau	99,7	92,1	42 257	52 410	– 24,0	91,9	90,3

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

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

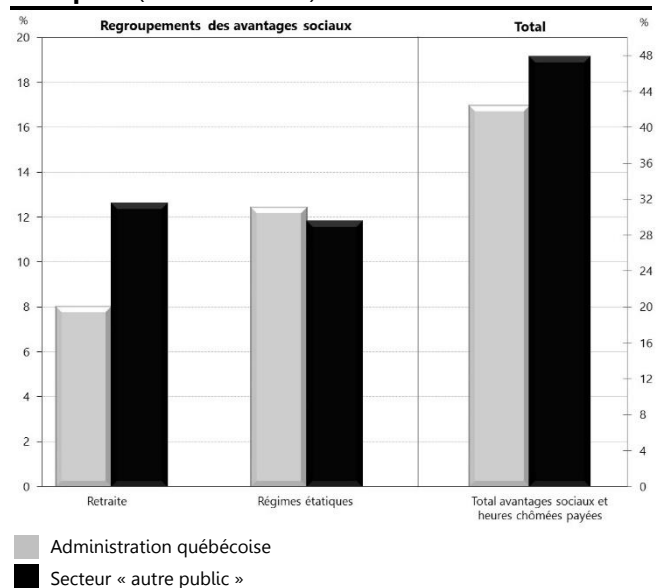
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 » : 42,47 % du salaire contre 47,91 %. Cette différence, au désavantage de l'administration québécoise, provient tant des débours liés aux avantages sociaux (25,87 % du salaire contre 30,34 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,60 % du salaire contre 17,56 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise résultent, principalement, des dépenses moins importantes dans ce secteur pour les régimes de retraite (8,02 % contre 12,59 %). Sur le plan des catégories d'emplois, les mêmes constats sont observés pour l'ensemble des débours des avantages sociaux (sauf pour la catégorie d'employés de service) et pour les régimes de retraite.

En ce qui concerne les heures chômées payées, les débours moindres dans l'administration québécoise sont en grande partie attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,85 % contre 5,48 %). Quant aux catégories d'emplois, les coûts observés sont aussi plus faibles dans l'administration québécoise.

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 sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

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 un quart d'heure de moins que celle dans le secteur « autre public ». L'écart entre les deux secteurs est moindre lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Elle est alors de 29,9 heures pour l'administration québécoise et de 29,8 heures pour le secteur « autre public ». 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 ». Pour leur part, les employés de service et les ouvriers de l'administration québécoise ont une semaine de travail plus longue que celle de leurs homologues du secteur « autre public », soit respectivement de près de trois quarts d'heure et d'un peu plus d'une demi-heure.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » dans deux catégories d'emplois, soit celles des professionnels et des techniciens. Les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers, quant à eux, ont des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise. Chez les employés de service, la différence est d'un peu plus d'une heure par semaine, ce qui équivaut annuellement à environ une semaine et trois quarts de plus de travail dans l'administration québécoise.

Pour trois catégories, soit les techniciens, les employés de bureau et les employés de service, 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 3.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2018

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

Banque de données : annexes C-3 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 24,6 % par rapport à celle du secteur « autre public » dans l'ensemble des emplois repères. Cette situation de retard se présente pour 72 de 73 emplois repères, soit presque la totalité de l'effectif. L'emploi restant, qui se trouve dans la catégorie des employés de bureau, est à parité.

Les catégories des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des employés de service présentent des retards au chapitre de la rémunération globale, et ce, dans tous les emplois. Ces retards sont respectivement de 16,4 %, 22,2 %, 29,3 % et 23,9 %. Quant aux ouvriers, ils accusent le retard le plus important (–48,1 %).

Pour l'ensemble des emplois repères et les catégories des professionnels et des techniciens, les débours moins importants liés aux avantages sociaux dans l'administration québécoise expliquent le retard plus marqué de la rémunération globale par rapport à celui du salaire, et ce, malgré des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur (professionnels et techniciens seulement).

Pour ce qui est du retard plus marqué de la rémunération globale par rapport à celui du salaire chez les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers, il est dû au nombre d'heures de présence au travail plus élevé dans l'administration québécoise. Pour les employés de bureau et les ouvriers, il faut ajouter des débours plus faibles liés aux avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Tableau 3.4

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « autre public », en 2018
[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	– 20,4	– 25,0	– 24,6
Professionnels	– 15,6	– 20,4	– 16,4
Techniciens	– 19,5	– 23,9	– 22,2
Employés de bureau	– 23,4	– 28,2	– 29,3
Employés de service	– 18,9	– 19,7	– 23,9
Ouvriers	– 33,4	– 45,0	– 48,1

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

Chapitre 3 • Le secteur « autre public » et ses composantes

L'administration municipale

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 24 % par rapport à l'administration municipale. Cette situation de retard est observée pour 63 des 64 emplois repères comparés, représentant la quasi-totalité de l'effectif. L'emploi restant présente une avance. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard de 14,8 % par rapport à leurs homologues de l'administration municipale. Seize emplois repères comparés, comptant 97 % de l'effectif, accusent un retard. L'emploi restant présente une avance (« Avocat et notaire 3 »; 12,3 %)

La situation de retard de l'administration québécoise est observée pour tous les emplois repères chez les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Chez les techniciens, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 25,7 % face à l'administration municipale. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par le retard de l'emploi « Technicien en administration 1-2 » (45 % de l'effectif), qui présente un écart de – 22,7 %.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard de 28 % par rapport à ceux de l'administration municipale. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards des niveaux 1, 2 et 3 de l'emploi « Personnel de soutien en administration » et des niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat », qui représentent ensemble 87 % de l'effectif de la catégorie; les écarts pour ces emplois varient de – 23,2 % à – 31,6 %.

Les employés de service de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 22,6 % par rapport à leurs homologues de l'administration municipale. Les ouvriers d'entretien ou de maintenance et les journaliers ou préposés aux terrains de niveau 2 accusent les retards les plus marqués (– 46,2 % et – 51,9 % respectivement).

Chez les ouvriers, le retard salarial de l'administration québécoise est de 33,9 %; il s'agit du retard le plus important de ce secteur. Cinq des emplois repères présentent des retards supérieurs à 35 %.

Tableau 3.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration municipale, en 2018

[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	– 24,0	1	0	63	64
Professionnels	– 14,8	1	0	16	17
Techniciens	– 25,7	0	0	12	12
Employés de bureau	– 28,0	0	0	15	15
Employés de service	– 22,6	0	0	6	6
Ouvriers	– 33,9	0	0	14	14

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

Chapitre 3 • Le secteur « autre public » et ses composantes

L'administration municipale

Les échelles salariales

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

Chez les professionnels, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 12,6 % à celui de l'administration municipale. Le retard de l'administration québécoise est constaté pour 15 des 16 emplois de professionnels, représentant presque la totalité de l'effectif; les écarts varient de – 2,2 % à – 36,9 %. Les emplois de niveau 2, comptant 78 % de l'effectif, présentent un retard de 11,8 %; ils ont une influence notable sur le résultat de la catégorie.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise affiche un retard de 24,3 % face à celui des techniciens de l'administration municipale. Les maximums normaux de la totalité des emplois de techniciens sont inférieurs dans l'administration québécoise; les écarts vont de – 4,6 % à – 59,2 %. Six emplois accusent un retard de plus de 30 %.

Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des

maximums normaux que dans celle des salaires (– 14,8 % chez les professionnels et – 25,7 % chez les techniciens) en raison de la position plus avancée des professionnels (74,2 % comparativement à 84,3 %) et des techniciens et (87,1 % comparativement à 92,0 %) de ce secteur dans leur échelle salariale.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 29,7 % sur celui de l'administration municipale. Les maximums normaux de tous les emplois de bureau sont inférieurs dans l'administration québécoise; les écarts varient de – 14,7 % à – 80,8 %. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (– 28 %) que sur celui du maximum normal. Quatre emplois montrent un retard de plus de 40 %.

Au total, pour 42 des 43 emplois, regroupant la quasi-totalité de l'effectif, le maximum normal est moins élevé dans l'administration québécoise. Pour 14 de ces emplois (4 emplois professionnels, 5 emplois techniques et 5 emplois de bureau), le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. Dans cinq autres emplois, dont quatre se trouvent dans la catégorie des employés de bureau, 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 2018

	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	97,5	98,3	82 592	93 008	– 12,6	74,2	84,3
Techniciens	100,0	88,5	54 505	67 737	– 24,3	87,1	92,0
Employés de bureau	99,7	86,1	42 257	54 823	– 29,7	91,9*	92,0*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

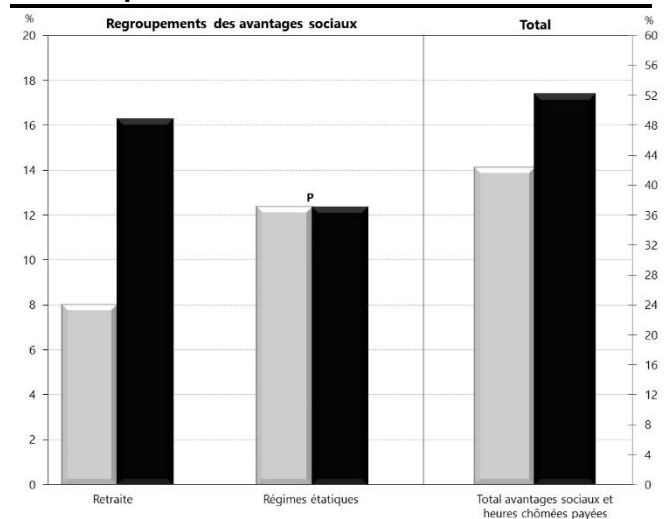
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 42,32 % contre 52,23 %. Cette situation est notée tant pour les débours relatifs aux avantages sociaux (25,72 % contre 35,33 %) que pour ceux liés aux heures chômées payées (16,60 % contre 16,90 %).

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 (8,02 % contre 16,29 %). D'ailleurs, le secteur « administration municipale » dépense plus que tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément. Quant aux coûts pour les régimes étatiques, ils sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan des heures chômées payées, les débours de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux de l'administration municipale en ce qui concerne les congés annuels (8,44 % contre 8,66 %) et les jours fériés et les congés mobiles (4,86 % contre 6,30 %). Les autres jours chômés payés contribuent à augmenter les débours liés aux heures chômées payées.

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)



■ Administration québécoise

■ Administration municipale

P Indique la parité des deux secteurs

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-4.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière et les heures de présence au travail des employés de l'administration québécoise comptent environ une demi-heure de plus que celles de l'administration municipale.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est aussi plus longue que celle de l'administration municipale dans quatre des cinq catégories d'emplois, soit celles des techniciens, des employés de bureau, des employés de service et des ouvriers. Chez les ouvriers, l'écart s'établit à un peu plus d'une heure. Sur une base annuelle, cela représente près d'une semaine et demie de plus pour les employés de l'administration québécoise. La semaine de travail est équivalente chez les professionnels des deux administrations.

Dans quatre catégories d'emplois, 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'un quart d'heure chez les techniciens à près d'une heure chez les ouvriers. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ une semaine et demie de présence au travail de plus pour les employés de l'administration québécoise. En ce qui concerne les professionnels de l'administration québécoise, leurs heures de présence comptent environ une demi-heure de moins que celles des professionnels de l'administration municipale.

Par ailleurs, pour trois des cinq 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. Chez les employés de bureau et les employés de service, les débours moins importants liés aux heures chômées payées dans l'administration québécoise entraînent une moins bonne situation comparative pour ce secteur sur le plan des heures de présence au travail.

Tableau 3.7
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2018

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	29,8	29,3
Professionnels	35,0*	35,0*	28,7	29,3
Techniciens	35,0	34,6	29,1	28,8
Employés de bureau	35,0	34,6	29,4	28,8
Employés de service	38,7	38,2	32,5	31,7
Ouvriers	38,8	37,7	32,2	31,3

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-4 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise accuse un retard de 35,3 % par rapport à l'administration municipale dans l'ensemble des emplois repères; il s'agit du retard le plus important de tous les sous-secteurs. Au total, des retards sont constatés pour 63 des 64 emplois repères, regroupant la quasi-totalité de l'effectif. Un seul emploi affiche une avance.

Dans toutes les catégories d'emplois, l'administration québécoise accuse un retard par rapport à l'administration municipale sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard est de 22,7 %, alors que chez les techniciens, il atteint 37,4 %. Pour ce qui est des employés de bureau et de service, les retards sont respectivement de 40,7 % et 30,2 %. Des retards sont observés pour tous les emplois repères des catégories des techniciens, des employés de bureau et des employés de service.

Pour leur part, les ouvriers affichent un retard de 57 % sur le plan de la rémunération globale. Parmi les cinq catégories analysées, c'est le retard le plus important de l'administration québécoise. Tous les emplois de cette catégorie présentent des retards.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans les catégories d'emplois des techniciens, des employés de bureau, des employés de service et des ouvriers, le retard plus marqué de la rémunération globale par rapport à celui du salaire résulte des coûts moins élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise. Chez les professionnels, cela résulte des coûts moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.8

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration municipale, en 2018

[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	- 24,0	- 33,8	- 35,3
Professionnels	- 14,8	- 24,8	- 22,7
Techniciens	- 25,7	- 35,8	- 37,4
Employés de bureau	- 28,0	- 37,5	- 40,7
Employés de service	- 22,6	- 26,6	- 30,2
Ouvriers	- 33,9	- 52,5	- 57,0

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 accuse un retard de 19,9 % sur celui des employés du secteur « entreprises publiques ». Cette situation de retard est constatée dans toutes les catégories d'emplois et pour 55 des 62 emplois repères comparés, représentant 95 % de l'effectif. Quatre emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que les trois autres affichent une avance de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 16,3 % par rapport à celui des professionnels du secteur « entreprises publiques ». Quatorze des dix-huit emplois comparés de cette catégorie affichent un retard (88 % de l'effectif). Les niveaux 2 et 3 de l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticiens », avec des écarts respectifs de – 11,9 et – 18,3 %, ont un effet important sur le résultat puisqu'ils regroupent 55 % de l'effectif de la catégorie d'emplois.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 17,9 %. Dix des onze emplois repères affichent aussi un retard (96 % de l'effectif); les écarts salariaux varient de – 10,0 % à – 58,8 %. Par ailleurs, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », représentant 48 % de l'effectif, présente un écart salarial de – 13,9 %. La parité des deux secteurs est observée pour l'emploi restant.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 22,6 % par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques ». Cette situation de retard est observée pour les 15 emplois repères de la catégorie. Les retards salariaux vont de 1,5 % à 69,6 %. Les emplois de personnel de soutien en administration et en secrétariat de niveau 2, avec des retards salariaux respectifs de 24,7 % et 25,3 %, ont une influence notable sur le résultat puisqu'ils comptent ensemble 56 % de l'effectif de la catégorie. Par ailleurs, quatre emplois repères de cette catégorie accusent des retards supérieurs à 43 %.

La catégorie des employés de service présente également un retard de l'administration québécoise (– 15,9 %). Cette situation est observée pour six des huit emplois, représentant 89 % de l'effectif apparié; les écarts salariaux varient de – 8 % à – 54 %. La parité des deux secteurs est observée pour un emploi, alors que l'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise.

Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 40,6 %; parmi toutes les catégories, il s'agit du retard salarial le plus important vis-à-vis du secteur « entreprises publiques ». Tous les emplois repères de la catégorie affichent des retards, avec des écarts variant de – 32,6 % à – 55,6 %.

Tableau 3.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2018

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	– 19,9	3	4	55	62
Professionnels	– 16,3	2	2	14	18
Techniciens	– 17,9	0	1	10	11
Employés de bureau	– 22,6	0	0	15	15
Employés de service	– 15,9	1	1	6	8
Ouvriers	– 40,6	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 13,4 % sur le plan du maximum normal face au secteur « entreprises publiques ». Quinze des dix-sept emplois repères de cette catégorie, regroupant 95 % de l'effectif, présentent cette situation; les écarts varient de – 4,5 % à – 45,5 %. Les emplois de niveau 1 et 2 (80 % de l'effectif) présentent des retards respectifs de 10,0 % et 10,9 %, mais ce sont les emplois de niveaux 3, avec un retard plus important (– 25,1 %), qui viennent influencer l'effet du retard de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 17,1 % à celui du secteur « entreprises publiques ». La presque totalité des emplois (10 sur 11) accuse un retard dans l'administration québécoise; les écarts varient de – 8,4 % à – 62,3 %. L'autre emploi de cette catégorie est à parité dans les deux secteurs.

Chez les employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise s'établit à 20,7 %. Tous les emplois présentent des retards, avec des écarts allant de – 2,3 % à – 76,3 %.

Dans les trois catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que du salaire (– 16,3 % chez les professionnels, – 17,9 % chez les techniciens et – 22,6 % chez les employés de bureau). Cette situation s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale dans ces trois catégories.

Au total, pour 40 des 43 emplois, comptant 98 % de l'effectif, le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise. Pour 13 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques », tandis que le maximum normal des emplois « Ingénieur 2 » et « Technicien en droit 3 » dépasse 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 2018

	Effectif rémunéré selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur « entreprises publiques »	Administration québécoise	Secteur « entreprises publiques »	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur « entreprises publiques »
	%	%	\$	\$	%	%	%
Professionnels	97,3	97,9	82 774	93 882	– 13,4	74,8	83,8
Techniciens	100,0	98,4	54 938	64 336	– 17,1	87,5	88,7
Employés de bureau	99,7	92,8	42 257	51 019	– 20,7	91,9	98,0

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

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

Les avantages sociaux et les heures chômées payées

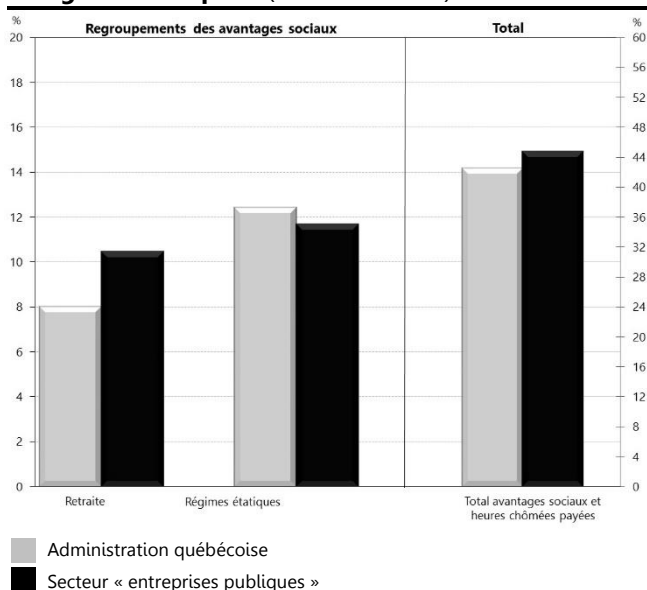
Les débours relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont moins importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » (42,48 % du salaire contre 44,69 %). Ce résultat s'explique notamment par des coûts moindres pour les avantages sociaux (25,85 % contre 27,39 %) et les heures chômées payées (16,63 % contre 17,30 %).

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 (8,02 % contre 10,45 %). Toutefois, l'administration québécoise dépense plus que le secteur « entreprises publiques » pour les régimes étatiques (12,42 % contre 11,67 %).

Quant aux heures chômées payées, les débours moindres dans l'administration québécoise sont en grande partie attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,86 % contre 5,00 %), et aux autres jours chômés payés. Toutefois, les coûts pour les congés annuels sont plus élevés dans l'administration québécoise (8,48 % contre 8,36 %).

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 sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-5.

Les heures de travail

Dans l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur « entreprises publiques ». Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, la situation comparative des employés de l'administration québécoise est moins bonne puisque ceux-ci travaillent près d'un quart d'heure de plus par semaine que leurs homologues des entreprises publiques. Cette situation s'explique par des débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques ».

Les heures régulières de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques », et ce, dans trois des cinq catégories d'emplois. Les écarts varient de près d'un quart d'heure chez les professionnels et les employés de bureau à près d'une demi-heure chez les techniciens. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement environ une demi-semaine de travail de moins dans l'administration québécoise. Pour leur part, les employés de service et les ouvriers de l'administration québécoise ont des semaines de travail respectives plus longues d'environ une heure et quart et d'un peu plus d'un quart d'heure comparativement à leurs homologues du secteur « entreprises publiques ».

Les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques » pour les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. Chez les employés de service, la différence est de près d'une heure et demie par semaine, ce qui équivaut annuellement à un peu plus de deux semaines et quart de travail de plus dans l'administration québécoise. Pour ces trois 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 en raison de débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise que dans les entreprises publiques.

Dans les deux autres catégories d'emplois (professionnels et techniciens), les heures de présence sont moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Tableau 3.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2018

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-5 et F.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 22,1 % sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 52 des 62 emplois repères, regroupant 95 % de l'effectif, présentent des retards. Cinq emplois sont à parité dans les deux secteurs, alors que les cinq autres affichent des avances.

Dans toutes les catégories d'emplois, l'administration québécoise accuse un retard par rapport au secteur « entreprises publiques » sur le plan de la rémunération globale. Chez les professionnels, l'écart est de 17,7 %, et le retard de l'administration québécoise est observé pour 12 des 18 emplois, regroupant 85 % de l'effectif. Quatre emplois sont à parité dans les deux secteurs, et deux autres affichent une avance.

Pour l'ensemble des emplois repères et les professionnels, le retard plus marqué sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par les coûts moins importants des avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré un nombre d'heures de présence au travail moins élevé pour les professionnels de ce secteur.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 18,8 %; des retards sont observés pour tous les emplois repères. Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 26,1 %; des retards sont observés dans 13 des 15 emplois repères, regroupant 97 % de l'effectif. Un emploi est à parité dans les deux secteurs, tandis que l'administration québécoise affiche une avance pour l'emploi restant.

Dans la catégorie des employés de service, le retard est de 18,1 %. Parmi les huit emplois repères de cette catégorie, six accusent un retard (89 % de l'effectif), et deux affichent une avance.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise présente un retard de 46,9 %. Il s'agit du retard le plus important de toutes les catégories d'emplois. La situation de retard est constatée pour les 10 emplois repères de la catégorie.

Chez les employés de bureau et les ouvriers, le retard plus marqué de l'administration québécoise sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale

s'explique par des coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise et un nombre plus élevé d'heures de présence au travail dans ce secteur.

Tableau 3.12

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2018

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	- 19,9	- 21,9	- 22,1
Professionnels	- 16,3	- 19,9	- 17,7
Techniciens	- 17,9	- 20,1	- 18,8
Employés de bureau	- 22,6	- 24,6	- 26,1
Employés de service	- 15,9	- 13,0	- 18,1
Ouvriers	- 40,6	- 44,7	- 46,9

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

Les salaires

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 12,6 % sur celui du secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Toutes les catégories d'emplois présentent un retard salarial de l'administration québécoise. Cette situation de retard est observée pour 51 des 63 emplois repères, regroupant 85 % de l'effectif. Huit emplois sont à parité dans les deux secteurs, tandis que quatre présentent une avance salariale par rapport à leurs homologues du secteur universitaire.

Chez les professionnels, le retard salarial est de 7,9 %. Douze des dix-huit emplois repères, comptant 77 % de l'effectif apparié de la catégorie, présentent un retard. Quatre emplois affichent la parité salariale dans les deux secteurs (13 % de l'effectif). Les deux emplois restants affichent une avance.

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un retard salarial vis-à-vis de leurs homologues du secteur universitaire (– 11,8 %). Cette situation est constatée pour 10 des 12 emplois repères, comptant 85 % de l'effectif; les retards varient de 9,7 % à 26,3 %. Deux emplois affichent la parité, dont l'emploi « Technicien en laboratoire 1-2 », qui regroupe 12 % de l'effectif.

Les employés de bureau de l'administration québécoise présentent le retard le plus important du secteur, avec un écart de – 17,8 %. Dix des treize emplois repères présentent aussi un retard; les écarts varient de – 11,2 % et – 37,2 %. Deux emplois affichent la parité entre les deux secteurs, alors qu'une avance de l'administration québécoise est constatée pour l'emploi restant.

Une situation de retard de l'administration québécoise est aussi observée chez les employés de service, avec un écart de – 9 %. Neuf des dix emplois repères, regroupant 62 % de l'effectif, présentent un retard; les écarts se situent entre – 0,9 % et – 33,0 %. L'emploi restant affiche une avance salariale.

Un retard est également constaté chez les ouvriers (– 15,4 %). Les 10 emplois de la catégorie présentent cette situation. Les écarts salariaux varient de – 6,6 % à – 32,0 %. L'emploi d'ouvrier certifié d'entretien de niveau 2, avec un retard salarial de 17 %, a une influence notable sur le résultat puisqu'il compte 34 % de l'effectif de la catégorie.

Tableau 3.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur universitaire, en 2018

[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	– 12,6	4	8	51	63
Professionnels	– 7,9	2	4	12	18
Techniciens	– 11,8	0	2	10	12
Employés de bureau	– 17,8	1	2	10	13
Employés de service	– 9,0	1	0	9	10
Ouvriers	– 15,4	0	0	10	10

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

Chapitre 3 • Le secteur « autre public » et ses composantes

Le secteur universitaire

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 professionnels (– 6,4 %), chez les techniciens (– 12,6 %) et chez les employés de bureau (– 19,6 %). En ce qui concerne les salaires, les trois catégories d'emplois accusent des retards de 7,9 %, de 11,8 % et de 17,8 % respectivement.

Chez les professionnels, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison du maximum normal que dans celle du salaire. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont moins avancés dans leur échelle salariale (74,3 % comparativement à 82,8 %). Dans la catégorie des employés de bureau, le constat inverse est observé. Chez les techniciens, les écarts sur le plan du maximum normal et sur le plan salarial ne sont pas significatifs.

Chez les professionnels, dont la majorité est rémunérée selon une échelle salariale, 12 des 17 emplois, regroupant 73 % de l'effectif, accusent un retard dans l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les retards varient de 7,6 % à 54,6 %. Quatre emplois, regroupant 21 % de l'effectif, affichent une avance variant de 4,0 % à 15,1 % dans l'administration québécoise. L'emploi restant de cette catégorie est à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, un seul des emplois appariés est à parité; les autres accusent un retard. Les emplois accusant un retard regroupent 88 % de l'effectif des techniciens; les retards varient de 7,7 % à 22,8 %. Quant à la catégorie des employés de bureau, pour 10 des 13 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui du secteur universitaire. Deux emplois de la catégorie des employés de bureau, regroupant 4 % de l'effectif, affichent une avance dans l'administration québécoise.

Au total, pour 33 des 42 emplois, regroupant 89 % de l'effectif, le maximum normal est moins élevé dans l'administration québécoise. Pour un emploi de la catégorie des professionnels, un autre de la catégorie des techniciens et cinq emplois de la catégorie des employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur universitaire. De plus, le maximum normal de deux emplois techniques et de quatre emplois de bureau dans l'administration québécoise 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 2018

	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	97,5	98,8	82 515	87 768	– 6,4	74,3	82,8
Techniciens	100,0	97,6	54 746	61 622	– 12,6	87,3*	83,9*
Employés de bureau	99,7	99,9	42 226	50 501	– 19,6	92,0	85,8

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

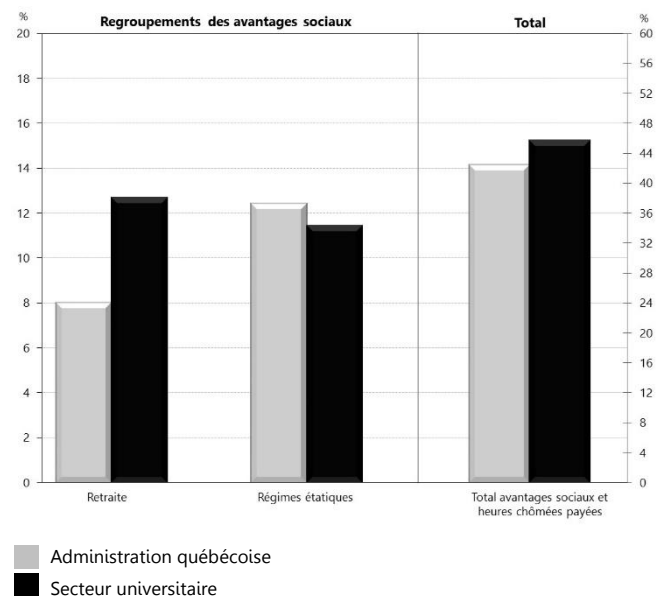
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées (42,45 % du salaire contre 45,65 %). Cette situation s'explique par les débours moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise (25,88 % contre 28,18 %) et les coûts des heures chômées payées (16,57 % contre 17,47 %).

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent notamment par les débours moins élevés dans ce secteur pour le régime de retraite (8,02 % du salaire contre 12,68 %). Cette situation est également constatée pour les cinq catégories d'emplois. Toutefois, les coûts pour les régimes étatiques sont plus élevés dans l'administration québécoise (12,41 % contre 11,44 %), et ce, pour l'ensemble des emplois et pour chacune des catégories d'emplois.

Sur le plan des heures chômées payées, les débours moindres de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,85 % contre 5,96 %).

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 sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-6.

Les heures de travail

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

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus longue que celle du secteur universitaire dans trois 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 un peu plus d'une heure et trois quarts de plus par semaine dans l'administration québécoise. Cela équivaut annuellement à environ deux semaines et demie de travail de plus pour les employés de service. Chez les techniciens et les ouvriers, la parité est notée entre les deux secteurs.

Dans quatre des cinq 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 de près d'un quart d'heure par semaine chez les techniciens à un peu plus d'une heure et trois quarts chez les employés de service. Pour cette catégorie, cela représente annuellement près de trois semaines de travail de plus. Chez les professionnels, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise.

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 techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Cela s'explique par les débours moins importants pour les heures chômées payées dans l'administration québécoise. Chez les professionnels, la situation contraire est observée.

Tableau 3.15
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2018

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

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : annexes C-6 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise accuse un retard de 16,8 % sur le secteur universitaire dans l'ensemble des emplois repères. Au total, 55 des 63 emplois repères, regroupant 92 % de l'effectif, présentent des retards. Six emplois, représentant 6 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que deux emplois affichent une avance de l'administration québécoise. Le retard du salaire (– 12,6 %) est inférieur à celui de la rémunération globale; cela s'explique par des débours inférieurs pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, l'administration québécoise affiche un retard au chapitre de la rémunération globale. Chez les professionnels, ce retard est de 9,9 %. Douze des dix-huit emplois repères de cette catégorie (77 % de l'effectif) affichent des retards, alors que quatre emplois sont à parité. Pour les deux emplois restants, l'administration québécoise présente une avance.

Un retard de 14,6 % est noté chez les techniciens de l'administration québécoise. Cette situation est présente pour 10 des 12 emplois, comptant 85 % de l'effectif. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Dans les catégories des professionnels et des techniciens, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale par rapport à celui du salaire est attribuable aux coûts moins élevés des avantages sociaux dans ce secteur.

Les employés de bureau et les ouvriers de l'administration québécoise accusent des retards respectifs de 22,7 % et de 25,3 % au chapitre de la rémunération globale. Tous les employés de ces deux catégories présentent une situation de retard. Pour ces deux catégories d'emplois, le retard plus marqué de la rémunération globale par rapport à celui du salaire s'explique par les coûts moins importants pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les employés de service, un retard de 16,7 % est observé, et ce, pour tous les emplois. Le retard plus marqué de la rémunération globale par rapport à celui du salaire 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 2018

[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	– 12,6	– 14,7	– 16,8
Professionnels	– 7,9	– 10,4	– 9,9
Techniciens	– 11,8	– 13,7	– 14,6
Employés de bureau	– 17,8	– 19,6	– 22,7
Employés de service	– 9,0	– 10,5	– 16,7
Ouvriers	– 15,4	– 21,6	– 25,3

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

Les salaires

Le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 18,2 % sur celui des salariés de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères. Toutes les catégories d'emplois et tous les emplois repères comparés présentent une situation de retard.

Les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 17,9 % par rapport à leurs homologues de l'administration fédérale. Les écarts se situent entre – 9,8 % et – 43,3 %. Sept emplois repères affichent des retards d'au moins 30 %.

Le retard salarial observé chez les techniciens de l'administration québécoise est de 19 %. Les retards les plus importants sont constatés pour les emplois « Technicien en droit 1-2 » (– 40,1 %), « Technicien génie 1-2 » (– 47,7 %) et « Technicien génie 3 » (– 49,3 %). Par ailleurs, l'emploi « Technicien en administration 1-2 », regroupant à lui seul 61 % de l'effectif de la catégorie, accuse un retard salarial de 15,1 %, ce qui atténue l'effet de ces importants retards.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 16,9 % par rapport à celui des employés de bureau de l'administration fédérale. Les écarts varient de – 7,4 % à – 36,4 % selon les emplois repères. Les magasiniers de niveau 1 et 2 affichent des retards de plus de 35 %. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par le retard que présente l'emploi « Personnel secrétariat 2 », regroupant 35 % de l'effectif de la catégorie (– 14,1 %).

Les employés de service de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 17 %. Cinq emplois affichent des retards supérieurs à 24 %. Les écarts les plus faibles sont observés chez les préposés à l'entretien ménager pour les travaux légers de niveau 2 (– 10,3 %) et les préposés à la cuisine et à la cafétéria de niveau 2 (– 14,9 %). Ces emplois, qui représentent 80 % de l'effectif, ont une influence notable sur le résultat de la catégorie, car ils atténuent l'effet des emplois affichant un important retard.

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 32,4 % par rapport à ceux de l'administration fédérale. Quatre emplois repères, représentant 26 % de l'effectif de la catégorie, affichent des retards de plus de 40 %.

Tableau 3.17

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et administration fédérale, en 2018

[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	– 18,2	0	0	52	52
Professionnels	– 17,9	0	0	20	20
Techniciens	– 19,0	0	0	6	6
Employés de bureau	– 16,9	0	0	9	9
Employés de service	– 17,0	0	0	7	7
Ouvriers	– 32,4	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 affiche un 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.

Le maximum normal de tous les emplois (31) est moins élevé dans l'administration québécoise. Les retards observés chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau sont respectivement de 13,9 %, de 17,7 % et de 16,8 %. Les retards varient de 3,5 % à 50,1 % chez les professionnels. Six emplois, dont cinq sont de niveau 1, affichent un retard de plus de 30 %. Chez les techniciens, les écarts se situent entre – 8,5 % et – 51,9 % tandis que chez les employés de bureau, ils varient de – 6,6 % à – 23,7 %.

La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du maximum normal que sur celui du salaire (– 17,9 % pour les professionnels, – 19,0 % pour les techniciens et – 16,9 % pour les employés de bureau) pour les trois catégories.

Pour 19 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles salariales de l'administration fédérale. Par ailleurs, le maximum normal de trois emplois dépasse 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 2018

	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	97,5	100,0	82 553	94 065	– 13,9	74,4	77,8
Techniciens	100,0	100,0	54 133	63 726	– 17,7	87,2	73,9
Employés de bureau	99,9	95,2	42 260	49 370	– 16,8	92,2	79,6

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

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

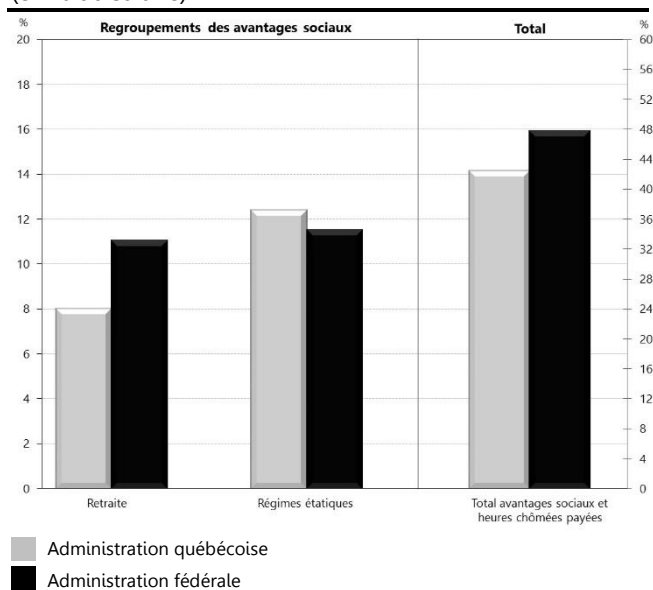
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 42,45 % contre 47,82 %. Cette différence, au désavantage de l'administration québécoise, provient tant des débours liés aux avantages sociaux (25,79 % contre 29,46 %) que de ceux relatifs aux heures chômées payées (16,66 % contre 18,35 %). La situation comparative de l'administration québécoise est la même pour toutes les catégories d'emplois.

Les coûts moins élevés sur le plan des avantages sociaux s'expliquent principalement par des débours inférieurs au chapitre des régimes de retraite, soit 8,02 % du salaire contre 11,04 %. Les débours de l'administration québécoise sont aussi inférieurs pour les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance vie et de l'assurance salaire, cet avantage n'étant pas offert dans l'administration fédérale. Quant aux régimes étatiques, les débours sont supérieurs dans l'administration québécoise (12,38 % contre 11,51 %). C'est également le cas pour le remboursement des congés de maladie non utilisés puisque l'administration fédérale ne rembourse pas cet avantage.

Sur le plan des heures chômées payées, l'administration québécoise dépense moins que l'administration fédérale en ce qui concerne les jours fériés et les congés mobiles, les congés sociaux, les congés parentaux et les congés de maladie utilisés. Les différences les plus grandes sont constatées par rapport aux congés de maladie utilisés (2,95 % contre 4,02 %) et aux congés sociaux (0,37 % contre 1,47 %). Seuls les congés annuels entraînent des coûts plus élevés dans l'administration québécoise (8,48 % contre 7,87 %).

Figure 3.5
Avantages sociaux et heures chômées 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 sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-7.

Les heures de travail

La semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte d'un peu plus de deux heures et quart que celle de l'administration fédérale. Cela équivaut annuellement à près de trois semaines et demie de travail de moins. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, l'écart se rétrécit et s'établit à environ une heure et quart de moins par semaine dans l'administration québécoise.

Dans toutes les catégories d'emplois, la semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale. 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 pour les employés de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, et ce, dans toutes les catégories d'emplois. Les différences vont d'une demi-heure chez les employés de service à un peu plus d'une heure et trois quarts chez les professionnels.

Pour l'ensemble des emplois repères et pour 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 l'administration fédérale, en 2018

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. fédérale	Adm. québ.	Adm. fédérale
Ensemble des emplois repères	35,7	38,0	29,7	31,0
Professionnels	35,0	37,5	28,7	30,5
Techniciens	35,0	37,5	29,1	30,6
Employés de bureau	35,0	37,6	29,4	30,7
Employés de service	38,7	40,0	32,3	32,8
Ouvriers	38,8	40,0	32,2	32,8

Banque de données : annexes C-7 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise accuse un retard de 16,4 % sur celle de l'administration fédérale dans l'ensemble des emplois repères.

Chez les professionnels, un retard de 16,4 % est constaté sur le plan de la rémunération globale, alors que chez les techniciens, le retard est de 16,3 %. Pour les employés de bureau et les ouvriers, les retards sont respectivement de 14,8 % et de 32,0 %.

Dans ces quatre catégories ainsi que pour l'ensemble des catégories, le retard plus important sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale est attribuable au nombre inférieur d'heures de présence au travail dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts inférieurs pour les avantages sociaux dans ce secteur.

La catégorie des employés de service accuse un retard de 17,7 %. Le retard moins important du salaire par rapport à la rémunération globale s'explique par des coûts moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.20

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et administration fédérale, en 2018

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la	Écarts de la
		rémunération annuelle %	rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 18,2	- 21,9	- 16,4
Professionnels	- 17,9	- 23,6	- 16,4
Techniciens	- 19,0	- 22,5	- 16,3
Employés de bureau	- 16,9	- 19,9	- 14,8
Employés de service	- 17,0	- 19,3	- 17,7
Ouvriers	- 32,4	- 34,4	- 32,0

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

Les secteurs et la syndicalisation

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Les autres salariés québécois syndiqués

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 19,6 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Cette situation de retard est observée dans 67 des 73 emplois repères, représentant 88 % de l'effectif apparié. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise.

Chez les professionnels, le retard s'établit à 14,7 % par rapport aux autres professionnels québécois syndiqués. Sur les 20 emplois comparés, 19 présentent un retard (94 % de l'effectif). Les écarts varient de – 2,6 % à – 33,0 %. L'emploi restant affiche la parité.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise accuse un retard de 20,1 % face à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Les 13 emplois repères de la catégorie présentent une situation de retard. Deux emplois présentent des retards supérieurs à 50 %. L'effet de ces importants retards est atténué par les emplois de « Technicien de laboratoire 1-2 » et de « Technicien en administration 1-2 », qui comptent ensemble pour 56 % de l'effectif et qui accusent des retards respectifs de 9 % et de 15 %.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard salarial de 23,1 % par rapport à celui des autres employés de bureau québécois syndiqués. Les 15 emplois repères de la catégorie présentent cette situation de retard. Les écarts varient de – 12,6 % à – 68,0 %.

Les employés de service de l'administration québécoise accusent un retard de 11 % vis-à-vis des autres employés de service québécois syndiqués. Sur les 11 emplois comparés, 7 présentent un retard. Les écarts varient de – 3,4 % à – 38,3 %. Pour les quatre emplois restants, la parité entre les deux secteurs est observée.

Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise présentent un retard salarial de 40,1 % 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. Treize des quatorze emplois présentent des retards, qui varient de 18,1 % à 53,7 %. Sept d'entre eux affichent des retards d'au moins 40 %.

Tableau 4.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2018

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	– 19,6	0	6	67	73
Professionnels	– 14,7	0	1	19	20
Techniciens	– 20,1	0	0	13	13
Employés de bureau	– 23,1	0	0	15	15
Employés de service	– 11,0	0	4	7	11
Ouvriers	– 40,1	0	1	13	14

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Les autres salariés québécois syndiqués

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 constaté dans les trois catégories d'emplois.

Dans les trois catégories analysées, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur pour l'ensemble des emplois. Les professionnels de l'administration québécoise accusent un retard de 12,2 % face aux autres professionnels québécois syndiqués; les écarts varient de – 6,2 % à – 38,7 %. Quant aux techniciens de l'administration québécoise, ils affichent un retard de 19 %. Les retards varient de 8,2 % à 58,1 %. Dans ces deux catégories, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des maximums normaux que dans celle des salaires (– 14,7 % chez les professionnels et – 20,1 % chez les techniciens).

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 23,9 %; les écarts varient de – 13,3 % à – 55,3 %. Six emplois accusent un retard de plus de 44 %. Dans cette catégorie, la situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (– 23,1 %) que dans celle des maximums normaux. Cela s'explique par le fait que les employés de bureau de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale (91,9 % comparativement à 89,5 %).

Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués pour 19 des emplois repères. Pour huit autres emplois (deux emplois professionnels, trois emplois techniques et trois emplois de bureau), 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 2018

	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	97,5	96,6	82 553	92 614	– 12,2	74,4	82,1
Techniciens	100,0	83,9	54 750	65 160	– 19,0	87,3	86,3
Employés de bureau	99,7	88,5	42 257	52 360	– 23,9	91,9	89,5

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

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

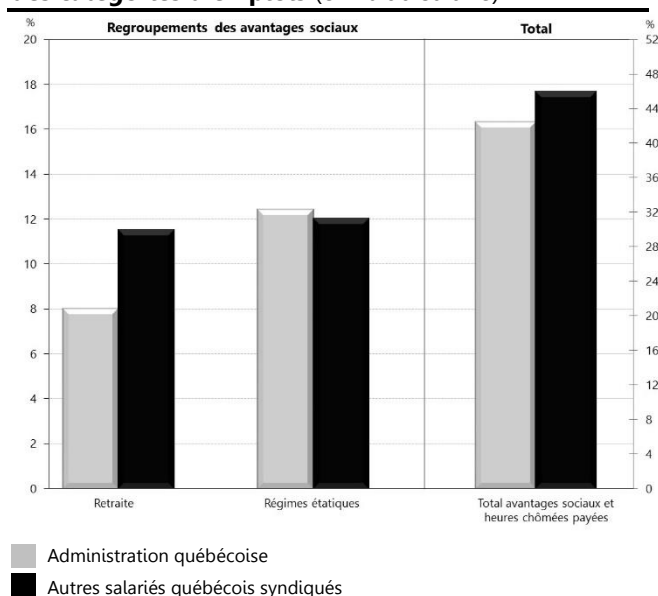
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (42,47 % du salaire contre 46,03 %). Cette différence résulte des dépenses inférieures pour les avantages sociaux (25,87 % contre 29,25 %) et pour les heures chômées payées (16,60 % contre 16,78 %) dans l'administration québécoise.

Les coûts inférieurs des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les débours moins importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (8,02 % contre 11,52 %). Par ailleurs, les régimes étatiques, particulièrement le Régime de rentes du Québec (4,76 % contre 4,46 %), sont des éléments pour lesquels l'administration québécoise dépense davantage (12,42 % contre 12,02 %).

Au chapitre des heures chômées payées, les débours inférieurs dans l'administration québécoise sont notamment attribuables aux jours fériés et aux congés mobiles (4,85 % contre 5,31 %). La situation inverse est constatée en ce qui a trait aux congés annuels (8,48 % contre 8,32 %), les dépenses de l'administration québécoise étant plus élevées que celles 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 sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

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 près de trois quarts d'heure de moins que celle des autres salariés québécois syndiqués. Annuellement, cela représente une semaine de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'établit à un peu plus d'une demi-heure sur le plan des heures de présence au travail.

Dans trois catégories d'emplois sur cinq, la semaine régulière de travail est plus courte chez les salariés de l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués. Les techniciens affichent l'écart le plus important, soit près d'une heure et demi par semaine. Cela équivaut annuellement à environ deux semaines de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Chez les professionnels, l'écart est d'environ d'une heure, tandis que chez les employés de bureau elle est d'un peu plus d'une demi-heure, dans les deux cas à l'avantage de l'administration québécoise. La parité est constatée chez les employés de service et les ouvriers.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués pour les professionnels, les techniciens et les ouvriers. Les écarts sont respectivement d'un peu plus d'une heure, de près d'une heure et quart et d'un peu plus d'une demi-heure. Chez les ouvriers, cette différence équivaut annuellement à une semaine de présence au travail de moins dans l'administration québécoise, tandis qu'elle représente au moins le double chez les professionnels et les techniciens, soit deux semaines et près de deux semaines et quart. Dans les catégories des employés de bureau et des employés de service, les salariés de l'administration québécoise sont à parité avec les autres salariés québécois syndiqués.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans deux des cinq catégories d'emplois, soit celles 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.

Tableau 4.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2018

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Autres sal. québ. synd.	Adm. québ.	Autres sal. québ. synd.
Ensemble des emplois repères	35,9	36,6	29,9	30,5
Professionnels	35,0	36,1	28,7	29,8
Techniciens	35,0	36,4	29,1	30,3
Employés de bureau	35,0	35,6	29,4*	29,5*
Employés de service	38,7*	38,5*	32,4*	32,7*
Ouvriers	38,8*	39,0*	32,2	32,8

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-8 et F.

La rémunération globale

Dans l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise accuse un retard de 20,8 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Cette situation de retard est observée pour 61 des 73 emplois repères, représentant 82 % de l'effectif. Onze emplois, comptant 17 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant présente une avance.

Toutes les catégories d'emplois accusent un retard. La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 15,5 % sur celle des autres professionnels québécois syndiqués, alors que le retard est de 27,5 % chez les employés de bureau. Chez les professionnels et les employés de bureau, l'un des emplois appariés est à parité dans chacune des catégories, les autres emplois accusant tous un retard. Des retards sont constatés pour 94 % de l'effectif des professionnels (19 emplois sur 20) et la presque totalité de celui des employés de bureau (14 emplois sur 15).

Dans l'ensemble des emplois repères et dans ces deux dernières catégories, la situation comparative de l'administration québécoise est moins bonne sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, ce qui s'explique par le coût des avantages sociaux moins élevé dans l'administration québécoise, et ce, malgré un nombre d'heures de présence au travail moins nombreux dans ce secteur pour l'ensemble des emplois repères et les professionnels.

Dans la catégorie des techniciens, l'administration québécoise affiche un retard de rémunération globale de 20 %. Cette situation de retard est constatée pour 11 des 13 emplois repères de la catégorie, comptant 85 % de l'effectif. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise accuse un retard de 6,5 % sur celle de leurs homologues parmi les autres salariés québécois syndiqués. Cette situation de retard est constatée dans 5 des 11 emplois repères, comptant 29 % de l'effectif. Cinq emplois repères, représentant 69 % de l'effectif, sont à parité, alors que l'emploi restant affiche un retard. Chez les employés de service, la meilleure situation comparative de l'administration québécoise par

rapport aux autres salariés québécois syndiqués s'explique par les débours pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise.

Avec un écart de – 44,5 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus important au chapitre de la rémunération globale. Douze des quatorze emplois repères de cette catégorie, représentant 96 % de l'effectif, affichent un retard. Les deux emplois restants sont à parité dans les deux secteurs.

Tableau 4.4
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2018

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
		%	
Ensemble des emplois repères	– 19,6	– 23,3	– 20,8
Professionnels	– 14,7	– 19,9	– 15,5
Techniciens	– 20,1	– 24,7	– 20,0
Employés de bureau	– 23,1	– 27,6	– 27,5
Employés de service	– 11,0	– 7,6	– 6,5
Ouvriers	– 40,1	– 47,1	– 44,5

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 6,3 % par rapport aux autres salariés québécois non syndiqués. Cette situation de retard est observée pour 32 des 72 emplois repères, représentant 49 % de l'effectif. Trente emplois (37 % de l'effectif) sont à parité dans les deux secteurs, alors que 10 présentent une avance dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des professionnels, l'administration québécoise accuse un retard salarial de 8,8 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Onze des vingt et un emplois repères, regroupant 72 % de l'effectif, affichent un retard. Les professionnels en gestion financière de niveau 2 et 3 présentent respectivement le retard le plus faible et celui le plus élevé; les écarts sont respectivement de – 5,2 %, et de – 28,9 %. Huit emplois, regroupant 21 % de l'effectif de cette catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Les deux emplois restants affichent une avance dans l'administration québécoise.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un retard de 7,4 % par rapport à celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Cette situation de retard est constatée pour 9 des 13 emplois repères, regroupant 70 % de l'effectif; les écarts vont de – 4,8 % (« Technicien en administration 1-2 ») à – 81,5 % (« Technicien en droit 3 »). Trois emplois repères, comptant 27 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant affiche une avance.

Dans la catégorie des employés de bureau, l'administration québécoise accuse un retard de 10,3 % sur les autres salariés québécois non syndiqués. Cinq des quinze emplois repères, regroupant 46 % de l'effectif, affichent un retard; les retards varient entre 8,4 % et 44,5 %. Parmi ces cinq emplois, l'emploi « Personnel secrétariat 2 », avec un retard de 20,3 %, a une influence notable sur le résultat de la catégorie puisqu'il représente à lui seul 33 % de l'effectif. Par ailleurs, neuf emplois, comptant 52 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant affiche une avance salariale.

Dans la catégorie des employés de service, la comparaison montre une avance salariale de l'administration québécoise de 11,1 %. Sur les 11 emplois repères de la

catégorie, 5 présentent une avance (66 % de l'effectif), 4 sont à parité dans les deux secteurs (33 % de l'effectif) et les 2 emplois restants accusent un retard. Parmi les emplois présentant une avance salariale, les écarts varient entre 11,4 % et 32,7 %.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 10,8 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Cinq des douze emplois analysés, qui regroupent 57 % de l'effectif, affichent cette situation de retard. Six emplois repères, comptant 39 % de l'effectif de la catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant présente une avance.

Tableau 4.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2018
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	– 6,3	10	30	32	72
Professionnels	– 8,8	2	8	11	21
Techniciens	– 7,4	1	3	9	13
Employés de bureau	– 10,3	1	9	5	15
Employés de service	11,1	5	4	2	11
Ouvriers	– 10,8	1	6	5	12

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 trois catégories d'emplois.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 8,4 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Pour 13 des 20 emplois, regroupant 70 % de l'effectif, le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise; les écarts varient de – 2,1 % à – 32,6 %. Six autres emplois, comptant 26 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant affiche une avance. L'écart sur le plan du maximum normal et sur le plan salarial est non significatif pour les professionnels.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise accuse un retard de 12,2 % face à celui des autres salariés québécois non syndiqués. Cette situation de retard est observée pour 10 des 12 emplois repères, représentant 85 % de l'effectif de la catégorie. Parmi les emplois présentés, les retards varient de 6,3 % à 80,7 %. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (– 7,4 %) que dans celle des maximums normaux. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale (87,2 % comparativement à 79,8 %).

Dans la catégorie des employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 13,5 %. Onze des quatorze emplois, représentant 96 % de l'effectif, présentent cette situation de retard. Parmi les emplois présentés, deux accusent un retard de plus de 54 %. Deux emplois sont à parité dans les deux secteurs. L'emploi restant affiche une avance. La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (– 10,3 %) que dans celle des maximums normaux.

Au total, pour 34 des 46 emplois, regroupant 87 % de l'effectif, le maximum normal est 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 sept emplois. Pour cinq autres emplois (deux emplois de professionnels, deux emplois de techniciens et un emploi de bureau), le maximum normal de l'administration québécoise dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués.

Par ailleurs, 71 % des professionnels, 56 % des techniciens et 51 % des employés de bureau parmi les autres salariés québécois non syndiqués rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite (maximum moyen respectif de 104 529 \$, de 73 099 \$ et de 56 023 \$).

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2018

	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	97,5	81,5	82 507	89 433	– 8,4	74,5*	75,5*
Techniciens	100,0	68,4	54 828	61 496	– 12,2	87,2	79,8
Employés de bureau	99,7	66,4	42 267	47 963	– 13,5	91,8*	94,2*

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

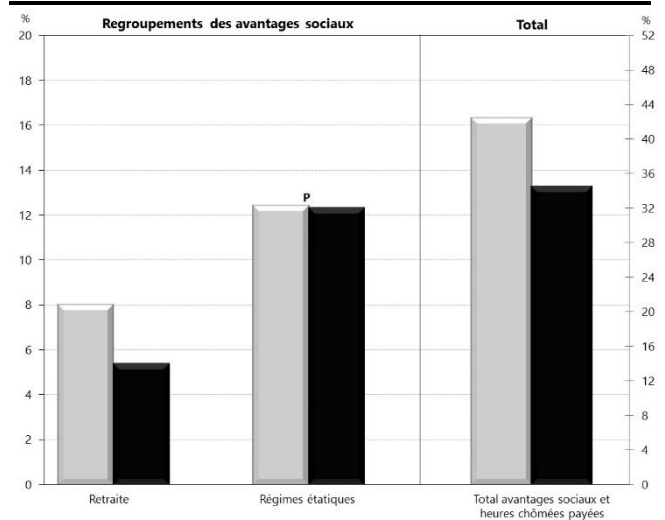
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués (42,46 % du salaire contre 34,46 %). Ce constat est observé pour les cinq catégories d'emplois analysées. Cela s'explique par les coûts plus importants pour les avantages sociaux (25,88 % contre 22,11 %) et pour les heures chômées payées (16,58 % contre 12,35 %) dans l'administration québécoise.

Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (8,02 % contre 5,37 %). Les débours pour les régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Quant aux heures chômées payées, les débours supérieurs de l'administration québécoise sont notamment attribuables aux congés annuels (8,48 % contre 6,81 %). Ce constat est également posé pour chacune des catégories d'emplois.

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)



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

En ce qui concerne l'administration québécoise, les données utilisées sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

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 près de deux heures et quart de moins que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Annuellement, cela représente près de trois semaines et quart de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est plus grand que celui constaté pour les heures régulières; il s'établit à trois heures et demie. La situation comparative en faveur de l'administration québécoise s'explique par les débours pour les heures chômées payées plus importants dans ce secteur.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise est plus courte dans quatre des cinq catégories d'emplois, soit celles des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers. Les écarts varient d'un peu plus de trois quarts d'heure chez les ouvriers à près de trois heures chez les techniciens. Pour ces derniers, la différence représente annuellement environ quatre semaines et quart de travail de moins dans l'administration québécoise. Les employés de service de l'administration québécoise sont à parité avec ceux des autres salariés québécois non syndiqués.

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 trois quarts chez les employés de service à quatre heures chez les techniciens. Dans ce dernier cas, cela représente annuellement près de sept semaines et quart 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. Cette situation s'explique par les coûts plus importants des heures chômées payées dans l'administration québécoise.

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2018

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	38,1	29,9	33,4
Professionnels	35,0	37,4	28,7	32,5
Techniciens	35,0	37,9	29,1	33,1
Employés de bureau	35,0	37,8	29,4	33,1
Employés de service	38,7*	38,9*	32,4	35,1
Ouvriers	38,8	39,6	32,3	35,1

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-9 et F.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise affiche une avance de 7,3 % par rapport à celle des autres salariés québécois non syndiqués. Une avance est observée pour 37 des 72 emplois repères, regroupant 61 % de l'effectif. Vingt-deux emplois, comptant 21 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les treize autres accusent un retard.

La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise affiche une avance de 3,4 % par rapport à celle des professionnels québécois non syndiqués. Onze des vingt et un emplois repères, comptant 39 % de l'effectif de la catégorie, affichent une avance. Six emplois, regroupant 47 % de l'effectif, sont à parité, alors que les quatre emplois restants accusent un retard. Dans cette catégorie d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, ce qui s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise affiche une avance par rapport à celle de leurs homologues non syndiqués (écart de 7,4 %). Quatre des treize emplois repères, comptant 71 % de l'effectif, présentent une avance. Cinq emplois, représentant 19 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les quatre autres accusent un retard.

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent une avance de 4,7 % sur le plan de la rémunération globale par rapport aux employés de bureau québécois non syndiqués. Huit des quinze emplois repères, regroupant 48 % de l'effectif, présentent une avance. Cinq emplois repères, comptant 19 % de l'effectif, affichent la parité, et les deux autres accusent un retard.

Chez les employés de service, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 22,7 %. Il s'agit de l'avance la plus importante parmi toutes les catégories d'emplois. Neuf des onze emplois repères de la catégorie, regroupant 99 % de l'effectif, présentent une avance. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Les ouvriers de l'administration québécoise affichent la parité sur le plan de la rémunération globale. Quatre emplois repères sur douze, comptant 39 % de l'effectif, présentent cette situation. Cinq emplois, représentant 45 % de l'effectif, affichent une avance, et les trois autres emplois accusent un retard. La situation de parité s'explique par les cinq emplois affichant une avance qui sont contrebalancés par les trois emplois affichant un retard.

Pour l'ensemble des emplois repères et pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception des professionnels, l'avance au chapitre de la rémunération globale s'explique par les débours plus élevés pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2018
[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	- 6,3	- 3,6	7,3
Professionnels	- 8,8	- 9,2	3,4
Techniciens	- 7,4	- 5,0	7,4
Employés de bureau	- 10,3	- 6,8	4,7
Employés de service	11,1	16,3	22,7
Ouvriers	- 10,8	- 6,7	1,3*

* Indique la parité des deux secteurs

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Le secteur privé syndiqué

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise accuse un retard de 20,1 % sur celui des employés du secteur privé syndiqué. Cette situation de retard est observée pour 50 des 66 emplois repères comparés, regroupant 76 % de l'effectif apparié.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 13,3 % sur celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Douze emplois repères sur dix-sept, comptant 84 % de l'effectif, présentent un retard. Quatre emplois repères, regroupant 13 % de l'effectif, affichent une avance. L'emploi restant est à parité dans les deux secteurs.

Chez les techniciens, l'administration québécoise présente un retard salarial de 21,7 %. Cette situation de retard est constatée pour 10 des 12 emplois repères de la catégorie, comptant 93 % de l'effectif; les écarts se situent entre - 2,0 % et - 71,4 %. Un emploi présente une avance salariale de l'administration québécoise (4 % de l'effectif), alors que l'autre affiche la parité dans les deux secteurs.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 23,8 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. Douze emplois repères sur quatorze, regroupant 81 % de l'effectif, présentent un retard. L'emploi « Personnel secrétariat 2 », qui représente à lui seul 33 % de l'effectif, affiche un écart de - 15,9 %. Cet emploi a une influence importante sur le résultat de la catégorie, car il atténue l'effet des emplois affichant des retards plus élevés. Les deux emplois restants sont à parité.

Chez les employés de service, l'administration québécoise présente un retard salarial de 10,2 % par rapport au secteur privé syndiqué. Cinq des onze emplois repères, comptant 29 % de l'effectif, affichent un retard. L'emploi « Cuisinier 3 » présente le retard le plus important (- 35 %). Les six autres emplois de la catégorie sont à parité dans les deux secteurs.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 47,2 % 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. Onze des douze emplois repères de cette catégorie, regroupant

la quasi-totalité de l'effectif, présentent un retard; six emplois présentent des retards de 40 % et plus. L'emploi repère restant est 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 2018

[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	- 20,1	5	11	50	66
Professionnels	- 13,3	4	1	12	17
Techniciens	- 21,7	1	1	10	12
Employés de bureau	- 23,8	0	2	12	14
Employés de service	- 10,2	0	6	5	11
Ouvriers	- 47,2	0	1	11	12

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Le secteur privé syndiqué

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles montre un retard de l'administration québécoise face au secteur privé syndiqué dans les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, le même constat est dressé. Dans les trois catégories, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés sur le plan du maximum normal et sur celui du salaire.

Chez les professionnels, 12 des 14 emplois, comptant 95 % de l'effectif, accusent un retard de 11,8 %. L'emploi de professionnel de niveau 2 présente un retard de 5,0 %, mais les emplois des niveaux 1 et 3, comptant 24 % de l'effectif, viennent influencer l'effet du retard de l'administration québécoise avec des retards respectifs de 27,2 % et 36,9 %. Les deux emplois restants affichent une avance dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des techniciens, le retard du maximum normal face au secteur privé syndiqué est de

23,6 %. Huit emplois sur onze, comptant 80 % de l'effectif, accusent un retard. Parmi les emplois, quatre montrent un retard de plus de 49 %. Les trois autres emplois sont à parité dans les deux secteurs.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise accuse retard de 25,4 % sur celui de leurs homologues du secteur privé syndiqué. La situation de retard est observée pour tous les emplois de cette catégorie; les écarts varient de – 16,9 % à – 67,2 %. Parmi les emplois analysés, cinq emplois affichent des retards de plus de 40 %.

Au total, pour 32 des 37 emplois, regroupant 92 % de l'effectif, le maximum normal de l'administration québécoise présente un retard. Pour 19 emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué. Quant à l'emploi de technicien en génie des niveaux 1 et 2, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé syndiqué de moins de 2 000 \$.

Tableau 4.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2018

	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	97,0	90,7	82 476	92 196	– 11,8	74,0	84,8
Techniciens	100,0	69,5	54 500	67 386	– 23,6	87,1*	85,1*
Employés de bureau	99,7	78,1	42 157	52 879	– 25,4	92,2	87,4

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

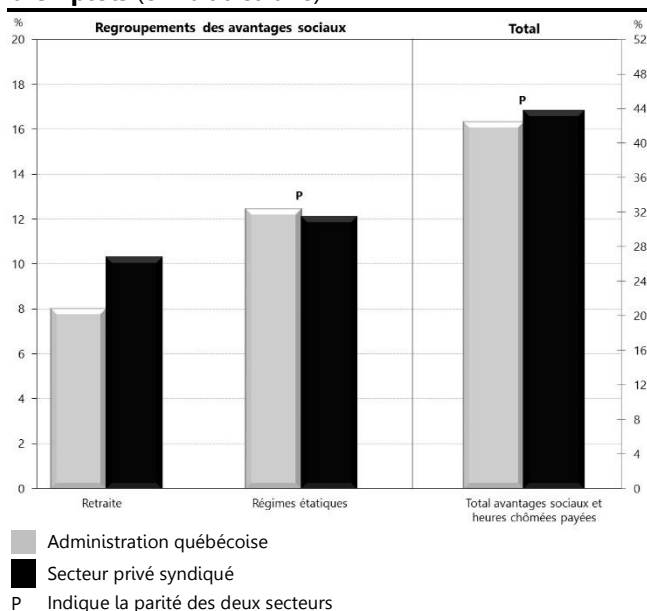
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

Les débours liés à l'ensemble des avantages sociaux et des heures chômées payées sont à parité dans les deux secteurs. Cette situation s'explique par des coûts inférieurs dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (25,95 % contre 28,65 %) contrebalancés par des débours liés aux heures chômées payées plus élevés (16,55 % contre 15,13 %).

Les coûts moindres des avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les coûts moins importants pour les régimes de retraite dans ce secteur (8,02 % du salaire contre 10,29 %). Quant aux coûts pour les régimes étatiques, ils sont à parité dans les deux secteurs.

Les débours supérieurs de l'administration québécoise pour les heures chômées payées sont attribuables en grande partie aux autres jours chômés payés.

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 sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

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 environ une heure de moins que celle des employés du secteur privé syndiqué. Sur une base annuelle, cette différence équivaut à environ une semaine et demie de travail de moins dans l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est encore plus grand; il s'établit à un peu plus d'une heure et demie 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'une heure chez les professionnels et les ouvriers à un peu plus de deux heures chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, cela représente annuellement environ 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, à l'exception des employés de service pour qui la parité est notée. Les écarts varient d'un peu plus d'une heure chez les employés de bureau à deux heures et demie chez les techniciens.

Dans toutes les catégories, sauf chez les employés de bureau, pour qui 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 2018

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	37,0	29,9	31,5
Professionnels	35,0	36,0	28,8	30,7
Techniciens	35,0	37,1	29,1	31,6
Employés de bureau	35,0	36,1	29,4	30,5
Employés de service	38,7*	38,7*	32,4*	33,2*
Ouvriers	38,8	39,8	32,3	34,0

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-10 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise accuse un retard de 17,7 % face au secteur privé syndiqué. Cette situation de retard est constatée dans 45 des 66 emplois repères, regroupant 68 % de l'effectif. Onze emplois, comptant 24 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que les 10 autres présentent une avance dans l'administration québécoise.

Les professionnels de l'administration québécoise accusent un retard de 15,6 % par rapport à ceux du secteur privé syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Cette situation de retard est observée pour 13 des 17 emplois repères de la catégorie, regroupant 87 % de l'effectif.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans la catégorie des professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est similaire sur le plan du salaire et de la rémunération globale, compte tenu de l'effet opposé des coûts pour les avantages sociaux moins élevés et du nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 17,2 %. Huit des douze emplois repères, représentant 78 % de l'effectif, accusent un retard. Un emploi est à parité dans les deux secteurs. Les trois emplois restants affichent une avance. Dans cette catégorie, l'écart entre la rémunération globale et le salaire s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moindre dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts pour les avantages sociaux moins élevés dans ce même secteur.

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard de 22 % face à ceux du secteur privé syndiqué. Onze des quatorze emplois, regroupant 78 % de l'effectif, présentent un retard. Deux emplois repères sont à parité dans les deux secteurs, et l'emploi restant affiche une avance.

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 86 % de l'effectif, présentent cette situation. Deux emplois de la catégorie, regroupant 8 % de l'effectif, présentent une avance, alors que les trois autres emplois accusent un

retard. Chez les employés de service, la situation meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire s'explique par les débours pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de – 41,9 %. Dix des douze emplois de cette catégorie (96 % de l'effectif) accusent un retard. Un emploi est à parité, tandis que l'emploi restant présente une avance.

Tableau 4.12
Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2018
[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	– 20,1	– 23,9	– 17,7
Professionnels	– 13,3	– 22,7	– 15,6
Techniciens	– 21,7	– 26,9	– 17,2
Employés de bureau	– 23,8	– 26,4	– 22,0
Employés de service	– 10,2	– 5,8 *	– 3,2 *
Ouvriers	– 47,2	– 49,0	– 41,9

* Indique la parité des deux secteurs

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Le secteur privé non syndiqué

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise présente un retard de 5,7 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Cette situation de retard est constatée dans 31 des 72 emplois repères, comptant 47 % de l'effectif.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise accuse un retard de 8,4 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé non syndiqué. Onze des vingt et un emplois repères, regroupant 72 % de l'effectif, présentent un retard. Les professionnels en gestion financière de niveau 2 et 3 présentent respectivement le retard le plus faible et celui le plus élevé; les écarts varient entre - 4,2 % et - 27,9 %. La parité des deux secteurs est constatée pour huit emplois (21 % de l'effectif). Les deux emplois restants affichent une avance dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des techniciens, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 6,7 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Pour 9 emplois sur 13, regroupant 70 % de l'effectif, les écarts varient de - 3,5 % (« Technicien en administration 1-2 ») à - 82,9 % (« Technicien en droit 3 »). Pour trois emplois, comptant 27 % de l'effectif, la parité est observée. L'emploi restant présente une avance de l'administration québécoise.

Chez les employés de bureau, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 9,6 % avec celui du secteur privé non syndiqué. Cette situation de retard est constatée pour 5 des 15 emplois, regroupant 46 % de l'effectif de la catégorie. Parmi les emplois présentés, les écarts varient de - 8,4 % à - 42,7 %. L'emploi « Personnel secrétariat 2 », avec un retard salarial de 18,7 %, a une influence notable sur le résultat puisqu'il compte 33 % de l'effectif de la catégorie. Par ailleurs, neuf emplois, comptant 52 % de l'effectif, présentent la parité, alors qu'une avance salariale est observée pour l'emploi repère restant.

Une avance salariale de 11,2 % de l'administration québécoise est observée chez les employés de service. Cinq emplois, représentant 66 % de l'effectif, affichent aussi une avance. Les écarts varient de 11,9 % à 32,7 %. Quatre emplois sont à parité dans les deux secteurs (33 % de l'effectif), alors que les deux emplois restants présentent un retard de l'administration québécoise.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 10,4 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Quatre des douze emplois repères, comptant 28 % de l'effectif, présentent un retard; les retards varient de 17,3 % pour l'emploi « Électricien entretien 3 » à 28,9 % pour l'emploi « Électricien entretien 2 ». Sept emplois, regroupant 68 % de l'effectif, affichent la parité, tandis que l'emploi repère restant affiche une avance.

Tableau 4.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon le statut, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2018

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 5,7	10	31	31	72
Professionnels	- 8,4	2	8	11	21
Techniciens	- 6,7	1	3	9	13
Employés de bureau	- 9,6	1	9	5	15
Employés de service	11,2	5	4	2	11
Ouvriers	- 10,4	1	7	4	12

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

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Le secteur privé non syndiqué

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, un retard de l'administration québécoise est également constaté dans les trois catégories d'emplois.

Les professionnels accusent un retard de 7,9 % dans l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Cette situation de retard est constatée pour 12 des 20 emplois, comptant 69 % de l'effectif de la catégorie; les écarts varient de - 7,5 % à - 32,8 %. Sept autres emplois, regroupant 27 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, et l'emploi restant affiche une avance dans l'administration québécoise. L'écart sur le plan du maximum normal et sur le plan salarial est non significatif pour les professionnels.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 11,4 % à celui du secteur privé non syndiqué. Neuf des douze emplois, regroupant 73 % de l'effectif, accusent un retard; parmi les emplois présentés, les écarts vont de - 6,8 % à - 82,2 %. Trois emplois, comptant 27 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs. La situation de l'administration québécoise est meilleure dans la comparaison des salaires (- 6,7 %) que dans celle des maximums normaux. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale (87,2 % comparativement à 79,5 %).

En ce qui concerne les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 12,5 % à celui du secteur privé non syndiqué. Pour 10 des 14 emplois, comptant 78 % de l'effectif, le maximum normal est inférieur dans l'administration québécoise. Trois emplois, regroupant 21 % de l'effectif de cette catégorie, sont à parité dans les deux secteurs. Seul le maximum normal des préposés aux télécommunications des niveaux 1 et 2 de l'administration québécoise est supérieur à celui de leurs homologues du secteur privé non syndiqué. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan du salaire (- 9,6 %) que sur celui du maximum normal.

Au total, 31 emplois sur 46, soit 75 % de l'effectif, accusent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Pour six emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les employés du secteur privé non syndiqué. De plus, pour cinq autres emplois (deux emplois professionnels, deux emplois techniques et un emploi de bureau), le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$.

Par ailleurs, 74 % des professionnels, 57 % des techniciens et 53 % des employés de bureau non syndiqués du secteur privé bénéficient d'un maximum au mérite, dont la valeur moyenne est respectivement de 104 089 \$, de 73 019 \$ et de 55 930 \$.

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2018

	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	97,5	80,3	82 507	89 060	- 7,9	74,5 *	75,4 *
Techniciens	100,0	66,8	54 828	61 087	- 11,4	87,2	79,5
Employés de bureau	99,7	65,0	42 267	47 562	- 12,5	91,8 *	95,0 *

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

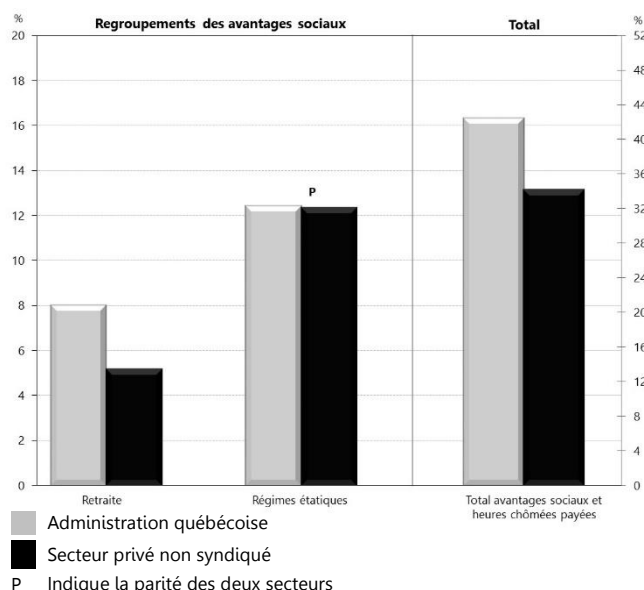
Les avantages sociaux et les heures chômées payées

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 (42,46 % du salaire contre 34,13 %). Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise, tant pour les avantages sociaux (25,88 % contre 21,94 %) que pour les heures chômées payées (16,58 % contre 12,19 %). Cette situation est également constatée pour les cinq catégories d'emplois, sauf pour les professionnels, qui affichent la parité sur le plan des coûts des avantages sociaux.

Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise s'expliquent principalement par les débours plus importants dans ce secteur pour les régimes de retraite (8,02 % contre 5,16 %). Ce constat est également observé pour les cinq catégories d'emplois analysées. En ce qui concerne les régimes étatiques, la parité est constatée entre les deux secteurs.

Sur le plan des heures chômées payées, les coûts plus élevés de l'administration québécoise par rapport au secteur privé non syndiqué s'expliquent notamment par les débours plus importants pour les congés annuels (8,48 % contre 6,75 %) et les jours fériés et les congés mobiles (4,85 % contre 4,37 %). Ces constats sont aussi observés dans les cinq catégories d'emplois analysées, sauf pour les coûts des jours fériés et des congés mobiles chez les professionnels, qui sont à parité avec leurs homologues non syndiqués du secteur privé.

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 sont du 1^{er} juillet 2015 au 30 juin 2016.

La collecte relative aux avantages sociaux a porté sur la présence ou non de tous les avantages. Pour les débours utilisés dans le calcul, les plus coûteux pour l'employeur proviennent des ERG 2016, 2017 et 2018, alors que ceux habituellement peu coûteux ont été soumis à une imputation historique ou sectorielle.

Banque de données : annexe B-11.

Chapitre 4 • Les secteurs et la syndicalisation

Le secteur privé non syndiqué

Les heures de travail

Parmi tous les secteurs comparés, c'est dans le secteur privé non syndiqué que les heures régulières de travail sont les plus nombreuses. L'administration québécoise a une semaine régulière de travail d'environ deux heures et quart de moins que celle de ce secteur. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est plus élevé; il se situe à près de trois heures et trois quarts par semaine. Annuellement, cette différence représente six semaines et demie de présence au travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, présentent des heures régulières de travail moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué. Les écarts varient de près d'une heure chez les ouvriers à trois heures chez les techniciens. Dans cette dernière catégorie d'emplois, la différence équivaut annuellement à quatre semaines et demie de moins dans l'administration québécoise. Quant aux employés de service, la parité entre les deux secteurs est constatée.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise. Les écarts varient de près de deux heures et trois quarts chez les employés de service à un peu plus de quatre heures chez les techniciens. Chez ces derniers, la différence équivaut annuellement à près de sept semaines et demie de présence au travail de moins dans l'administration québécoise.

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 sont considérées, et ce, dans chacune des catégories d'emplois et dans l'ensemble des emplois.

Tableau 4.15
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2018

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	38,2	29,9	33,6
Professionnels	35,0	37,6	28,7	32,7
Techniciens	35,0	38,0	29,1	33,2
Employés de bureau	35,0	37,9	29,4	33,3
Employés de service	38,7*	38,9*	32,4	35,1
Ouvriers	38,8	39,7	32,3	35,2

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexes C-11 et F.

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise affiche une avance de 8,4 % sur le secteur privé non syndiqué dans l'ensemble des emplois repères. Des avances sont observées pour 38 des 72 emplois repères, comptant 62 % de l'effectif. Vingt-trois emplois, regroupant 20 % de l'effectif, affichent la parité, alors que les 11 emplois restants accusent un retard. L'avance de l'administration québécoise est constatée dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories, à l'exception des ouvriers.

Chez les professionnels, l'administration québécoise affiche une avance de 4,5 % en ce qui concerne la rémunération globale. Douze des vingt et un emplois repères, regroupant 40 % de l'effectif, affichent une avance. Six emplois, représentant 47 % de l'effectif, sont à parité, alors que trois emplois accusent un retard.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise affiche une avance de 8,6 % sur celle des techniciens du secteur privé non syndiqué. Cinq des treize emplois, regroupant 74 % de l'effectif, présentent aussi une avance. Quatre emplois, comptant 16 % de l'effectif, sont à parité, alors que les quatre emplois restants accusent un retard.

Les employés de bureau de l'administration québécoise affichent une avance de 6,1 % sur le plan de la rémunération globale. Au total, 7 des 15 emplois repères, regroupant près la moitié de l'effectif, affichent aussi une avance. Sept emplois, comptant 19 % de l'effectif, sont à parité dans les deux secteurs, alors que l'emploi restant accuse un retard.

Parmi toutes les catégories d'emplois, l'avance la plus importante de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est constatée chez les employés de service (22,8 %). Neuf emplois repères sur onze, représentant la presque totalité de l'effectif, affichent une avance, alors que les deux emplois restants sont à parité.

Chez les ouvriers, l'administration québécoise est à parité avec le secteur privé non syndiqué sur le plan de la rémunération globale. Cette situation est aussi observée pour 4 des 12 emplois repères, représentant 39 % de l'effectif. Cinq emplois, comptant 45 % de l'effectif, affichent une avance. Les trois emplois restants accusent un retard.

Dans l'ensemble des emplois repères et dans toutes les catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire, ce qui s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur. Cela s'explique aussi, pour toutes les catégories à l'exception de celle des professionnels, par les débours plus importants pour les avantages sociaux.

Tableau 4.16

Écarts de rémunération, méthode des débours, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2018

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
	%		
Ensemble des emplois repères	- 5,7	- 2,9	8,4
Professionnels	- 8,4	- 8,6	4,5
Techniciens	- 6,7	- 4,2	8,6
Employés de bureau	- 9,6	- 5,9	6,1
Employés de service	11,2	16,4	22,8
Ouvriers	- 10,4	- 6,3	2,0*

* 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 présent chapitre présente l'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux différents secteurs de comparaison entre 2017 et 2018. La même analyse est aussi effectuée pour la comparaison entre 2009 et 2018. La première partie traite des salaires, et la seconde, de la rémunération globale. Les tableaux présentent les écarts observés dans les deux années de comparaison (deux premières colonnes) et un constat basé sur la différence brute entre ces écarts (troisième colonne).

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Le test statistique est appliqué à la différence entre les écarts de 2018 et de « 2017 recalculé », et ce, pour chacune des catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères. À partir des emplois présents en 2018, l'écart de 2017 est recalculé en prenant en compte les estimations par emploi repère du rapport 2017 et la structure d'effectif de 2018. Il en va de même pour le test statistique appliqué à la différence entre les écarts de 2018 et de 2009. Ainsi, les différences entre deux années en termes d'emplois comparés et de poids attribué à chacun des emplois repères sont contrôlées.

En général, ces différences ont peu d'incidence puisque les modifications au panier d'emplois comparés et à leur poids en effectif sont mineures, particulièrement pour deux années successives. Toutefois, lorsque le contraire se produit, une mention en est faite dans l'analyse sous l'appellation effet « effectif ». Un effet « effectif » positif signifie que la différence entre deux années en termes d'emplois comparés et de poids attribué à chacun des emplois repères a contribué à positionner l'écart de rémunération à l'avantage de l'administration québécoise. À l'opposé, un effet « effectif » négatif signifie que cette différence a contribué à positionner l'écart de rémunération au désavantage de l'administration québécoise.

Par ailleurs, depuis l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* en 2013, les données sur le ministère du Revenu ne sont plus intégrées à celles de l'administration québécoise. En effet, ce ministère est devenu l'Agence du revenu du Québec (ARQ) et fait désormais partie du secteur « entreprises publiques » aux fins de la comparaison. Cependant, encore aujourd'hui les conditions de travail de la majorité des salariés syndiqués de l'ARQ sont celles qui avaient été établies dans l'administration québécoise au cours de la période 2010-2015.

L'entrée de l'ARQ dans le secteur « entreprises publiques provinciales » vient donc modifier la comparaison de l'administration québécoise par rapport aux entreprises publiques.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

Les salaires

L'analyse générale des secteurs

Le tableau 5.1 montre qu'entre 2017 et 2018 la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan salarial est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois dans l'ensemble des emplois repères. Un constat similaire est posé dans la comparaison avec la majorité des secteurs. La situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée dans les comparaisons avec le secteur « autre public » et l'administration fédérale. Dans ce dernier secteur, la plupart des salariés ont vu leur structure salariale être ajustée de 1,25 %.

Lorsque les années 2009 et 2018 sont considérées, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie vis-à-vis de tous les secteurs.

Dans l'analyse de l'évolution des écarts, la différence brute entre les écarts de deux années peut être influencée par un changement dans la structure d'effectif de l'administration québécoise. En général, seule une petite partie de la différence brute notée entre 2017 et 2018 est due à l'effet « effectif ». Entre 2009 et 2018, l'incidence a été négative pour le secteur privé et les non-syndiqués (autres salariés québécois et privé), et positive pour les autres secteurs, à l'exception de l'ensemble des autres salariés québécois pour qui l'effet est négligeable en raison du contrebalancement des résultats.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères

Secteur	Écart 2018	Écart 2017	Statut	Écart 2018	Écart 2009	Statut
	%	%		%	%	
Autres salariés québécois	- 13,7	- 13,9	Stabilité	- 13,7	- 8,7	Affaiblissement
Privé	- 10,6	- 10,2	Stabilité	- 10,6	- 6,0	Affaiblissement
« Autre public »	- 20,4	- 21,5	Amélioration	- 20,4	- 13,5	Affaiblissement
Administration municipale	- 24,0	- 25,3	Stabilité	- 24,0	- 12,9	Affaiblissement
Entreprises publiques	- 19,9	- 20,0	Stabilité	- 19,9	- 14,1	Affaiblissement
Universitaire	- 12,6	- 12,9	Stabilité	- 12,6	- 4,6	Affaiblissement
Administration fédérale	- 18,2	- 20,5	Amélioration	- 18,2	- 14,1	Affaiblissement
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	- 19,6	- 20,4	Stabilité	- 19,6	- 13,2	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	- 6,3	- 6,1	Stabilité	- 6,3	- 0,7*	Affaiblissement
Privé syndiqué	- 20,1	- 20,6	Stabilité	- 20,1	- 12,4	Affaiblissement
Privé non syndiqué	- 5,7	- 5,6	Stabilité	- 5,7	- 0,2*	Affaiblissement

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

Les salaires

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

Entre 2017 et 2018, la situation comparative de l'administration québécoise quant au salaire est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois dans quatre des cinq catégories d'emplois. Une amélioration à ce chapitre est constatée chez les professionnels. Il faut toutefois souligner qu'en 2018 certains professionnels de l'administration québécoise ont reçu des ajustements rétroactifs couvrant la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2018.

Lorsque la période 2009-2018 est considérée, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie dans deux des cinq catégories d'emplois. La situation est demeurée stable pour les professionnels, les employés de service et les ouvriers.

En ce qui concerne les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise entre 2017 et 2018, elles ont une incidence négative sur les écarts salariaux de la catégorie des professionnels. Pour la période 2009-2018, l'effet « effectif » a une plus grande incidence, notamment chez les professionnels (incidence positive) et les ouvriers (incidence négative).

Tableau 5.2

Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2018	Écart 2017	Statut	Écart 2018	Écart 2009	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	- 13,7	- 13,9	Stabilité	- 13,7	- 8,7	Affaiblissement
Professionnels	- 11,4	- 15,2	Amélioration	- 11,4	- 9,9	Stabilité
Techniciens	- 13,1	- 12,9	Stabilité	- 13,1	- 9,6	Affaiblissement
Employés de bureau	- 16,4	- 16,6	Stabilité	- 16,4	- 9,0	Affaiblissement
Employés de service	- 3,9 *	- 0,2 *	Stabilité	- 3,9 *	2,6 *	Stabilité
Ouvriers	- 36,4	- 33,2	Stabilité	- 36,4	- 28,9	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

Les salaires

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Entre 2017 et 2018, la situation comparative de l'administration québécoise face au secteur privé est demeurée stable sur le plan du salaire dans trois des cinq catégories d'emplois. La situation s'est améliorée chez les professionnels, alors que la situation inverse s'est produite chez les ouvriers.

Pour la période 2009-2018, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable dans quatre des cinq catégories d'emplois. Dans la catégorie des employés de bureau, la situation comparative s'est affaiblie.

Entre 2017 et 2018, l'effet « effectif » a eu une incidence négative sur les écarts de salaires des professionnels et des ouvriers. La situation inverse est observée pour les employés d'entretien et de service. Pour la période 2009-2018, l'incidence a été négative pour trois des cinq catégories d'emplois, alors que la situation contraire est constatée chez les professionnels et les employés de service.

Tableau 5.3

Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Écart, par catégorie d'emplois						
Catégorie d'emplois	Écart 2018	Écart 2017	Statut	Écart 2018	Écart 2009	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	- 10,6	- 10,2	Stabilité	- 10,6	- 6,0	Affaiblissement
Professionnels	- 8,4	- 11,3	Amélioration	- 8,4	- 8,9	Stabilité
Techniciens	- 9,4	- 8,8	Stabilité	- 9,4	- 7,1	Stabilité
Employés de bureau	- 12,2	- 12,6	Stabilité	- 12,2	- 4,6	Affaiblissement
Employés de service	- 2,8*	2,0*	Stabilité	- 2,8*	4,8*	Stabilité
Ouvriers	- 40,2	- 32,2	Affaiblissement	- 40,2	- 31,6	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

La rémunération globale

L'analyse générale des secteurs

La situation comparative de l'administration québécoise par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois ainsi qu'à cinq autres secteurs s'est améliorée sur le plan de la rémunération globale entre 2017 et 2018. Dans les secteurs restants, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable.

L'analyse de la période comprise entre 2009 et 2018 montre plutôt un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à

la plupart des secteurs. La stabilité est constatée dans la comparaison avec le secteur privé et les employés non syndiqués (autres salariés québécois et secteur privé).

Les variations dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise n'ont pas eu de conséquences importantes sur la différence brute des écarts entre 2017 et 2018. Par rapport à 2009, la situation inverse est constatée. En effet, la variation de l'effectif a eu une incidence positive sur la différence brute de l'écart face à la plupart des secteurs.

Tableau 5.4

Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs, ensemble des emplois repères

Secteur	Écart 2018	Écart 2017	Statut	Écart 2018	Écart 2009	Statut
	%			%		
Autres salariés québécois	- 6,6	- 8,6	Amélioration	- 6,6	- 3,7	Affaiblissement
Privé	2,1*	0,8*	Stabilité	2,1*	3,6	Stabilité
« Autre public »	- 24,6	- 27,4	Amélioration	- 24,6	- 18,3	Affaiblissement
Administration municipale	- 35,3	- 39,7	Amélioration	- 35,3	- 24,7	Affaiblissement
Entreprises publiques	- 22,1	- 23,9	Stabilité	- 22,1	- 21,3	Affaiblissement
Universitaire	- 16,8	- 17,6	Stabilité	- 16,8	- 7,8	Affaiblissement
Administration fédérale	- 16,4	- 20,4	Amélioration	- 16,4	- 14,0	Affaiblissement
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	- 20,8	- 23,6	Amélioration	- 20,8	- 14,8	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	7,3	5,8	Stabilité	7,3	9,7	Stabilité
Privé syndiqué	- 17,7	- 20,4	Amélioration	- 17,7	- 10,0	Affaiblissement
Privé non syndiqué	8,4	6,9	Stabilité	8,4	10,7	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

La rémunération globale

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

L'analyse du tableau 5.5 fait ressortir qu'entre 2017 et 2018 la stabilité est constatée dans quatre des cinq catégories d'emplois sur le plan de la rémunération globale. Dans la catégorie restante, les professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise s'est améliorée par rapport aux autres professionnels québécois.

Entre 2009 et 2018, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport aux autres employés de bureau québécois; la stabilité

des écarts est constatée dans les quatre autres catégories d'emplois.

Chez les employés de service, les changements dans la structure d'effectif de l'administration québécoise ont eu une incidence positive sur la différence des écarts de 2018 par rapport à ceux de 2017 et à ceux de 2009. L'effet inverse est noté chez les ouvriers pour les deux périodes d'analyses.

Tableau 5.5

Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois

Écart et autres salaires (pourcent), par catégorie d'emplois						
Catégorie d'emplois	Écart 2018	Écart 2017	Statut	Écart 2018	Écart 2009	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	- 6,6	- 8,6	Amélioration	- 6,6	- 3,7	Affaiblissement
Professionnels	- 3,3	- 8,7	Amélioration	- 3,3	- 4,7	Stabilité
Techniciens	- 3,9	- 5,4	Stabilité	- 3,9	- 2,6 *	Stabilité
Employés de bureau	- 10,0	- 12,1	Stabilité	- 10,0	- 4,8	Affaiblissement
Employés de service	2,7 *	5,7 *	Stabilité	2,7 *	8,2	Stabilité
Ouvriers	- 39,1	- 41,2	Stabilité	- 39,1	- 29,7	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Chapitre 5 • L'évolution des écarts de rémunération

La rémunération globale

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Tout comme pour l'analyse vis-à-vis des autres salariés québécois, le tableau 5.6 révèle qu'entre 2017 et 2018, la situation comparative de l'administration québécoise quant à la rémunération globale est demeurée stable par rapport au secteur privé dans quatre des cinq catégories d'emplois, alors qu'une amélioration a été enregistrée chez les professionnels.

Par contre, lorsque l'analyse porte sur la période allant de 2009 à 2018, la stabilité de la situation comparative de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale est constatée dans chacune des catégories d'emplois.

Les modifications dans la structure de l'effectif de l'administration québécoise entre 2017 et 2018 ont eu généralement peu d'incidence, sauf pour la catégorie des ouvriers (incidence négative). Pour la période 2009-2018, l'incidence a été positive pour les catégories des professionnels et des employés de service, alors que l'effet contraire s'est produit pour les employés de bureau et les ouvriers.

Tableau 5.6

Comparaison des écarts de 2018 et 2017 et de 2018 et 2009 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois

Catégorie d'emplois	Écart 2018	Écart 2017	Statut	Écart 2018	Écart 2009	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	2,1*	0,8*	Stabilité	2,1*	3,6	Stabilité
Professionnels	4,1	0,2*	Amélioration	4,1	1,6*	Stabilité
Techniciens	4,9	3,9	Stabilité	4,9	3,8	Stabilité
Employés de bureau	1,7*	− 0,4*	Stabilité	1,7*	4,7	Stabilité
Employés de service	5,8*	9,5	Stabilité	5,8*	12,5	Stabilité
Ouvriers	− 33,6	− 31,8	Stabilité	− 33,6	− 25,1	Stabilité

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

La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

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 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums				
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
										%
Professionnels										
Professionnel communic. 1	25	82,3	52 063	59 169	- 13,6	42 018	48 636	- 15,8		
Professionnel communic. 2	719	94,8	78 773	81 464	- 3,4 *	55 426	62 548	- 12,8		
Professionnel communic. 3	107	99,8	88 449	102 227	- 15,6	67 502	85 240	- 26,3		
Professionnel gest. fin. 1	18	92,6	51 082	64 330	- 25,9	41 676	46 789	- 12,3		
Professionnel gest. fin. 2	461	85,7	76 741	83 162	- 8,4	53 803	60 124	- 11,7		
Professionnel gest. fin. 3	11	95,5	84 412	105 418	- 24,9	63 519	79 529	- 25,2		
Analyste proc. adm./inform. 1	218	98,6	53 785	70 642	- 31,3	43 155	53 319	- 23,6		
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	78,1	79 693	86 752	- 8,9	56 798	64 311	- 13,2		
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	93,1	87 497	106 036	- 21,2	65 726	80 159	- 22,0		
Ingénieur 1	161	92,7	55 452	64 260	- 15,9	48 937	50 798	- 3,8 *		
Ingénieur 2	602	90,3	88 578	93 284	- 5,3	60 466	71 437	- 18,1		
Ingénieur 3	366	93,2	98 754	119 906	- 21,4	78 302	94 191	- 20,3		
Professionnel sc. phys. 1	16	77,6	53 168	57 851	- 8,8 *	42 436	43 432	- 2,3 *		
Professionnel sc. phys. 2	475	76,6	84 239	86 205	- 2,3 *	59 935	68 298	- 14,0		
Professionnel sc. phys. 3	111	96,1	88 918	110 809	- 24,6	68 895	92 415	- 34,1		
Avocat et notaire 1	41	99,2	72 650	90 606	- 24,7	56 725	66 806	- 17,8		
Avocat et notaire 2	427	93,7	114 137	117 172	- 2,7	75 587	81 622	- 8,0		
0	172	96,0	80 375	84 766	- 5,5	56 707	63 343	- 11,7		
Biologiste 3	32	100,0	88 788	109 349	- 23,2	68 509	85 947	- 25,5		
Moyenne	...	85,6	82 507	90 971	- 10,3	59 433	68 491	- 15,2		
Techniciens										
Technicien en administration 1-2	7 987	83,0	53 035	59 136	- 11,5	35 396	46 536	- 31,5		
Technicien en administration 3	101	74,6	57 857	72 783	- 25,8	53 675	57 211	- 6,6		
Techn. documentation 1- 2	674	83,7	53 068	57 758	- 8,8	35 718	42 985	- 20,3		
Techn. laboratoire 1-2	2 130	52,8	59 748	57 696	3,4 *	40 929	43 623	- 6,6 *		
Techn. laboratoire 3	535	81,2	62 814	69 291	- 10,3	44 545	52 826	- 18,6		
Technicien en droit 1-2	460	93,2	51 757	71 201	- 37,6	34 517	55 742	- 61,5		
Technicien en droit 3	20	100,0	57 857	103 075	- 78,2	53 675	74 219	- 38,3		
Technicien génie 1-2	1 486	73,1	52 745	71 992	- 36,5	37 557	53 889	- 43,5		
Technicien génie 3	242	94,1	57 893	92 513	- 59,8	53 838	68 834	- 27,9		
Techn. informatique 1-2	2 042	58,2	55 611	60 822	- 9,4	38 992	45 255	- 16,1		
Techn. informatique 3	982	89,5	59 589	75 079	- 26,0	43 119	59 164	- 37,2		
Technicien en loisir 1-2	469	62,3	52 653	64 294	- 22,1	36 796	46 187	- 25,5		
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	63,4	52 196	70 059	- 34,2	38 133	54 497	- 42,9		
Moyenne	...	75,1	54 750	62 882	- 14,9	37 832	48 363	- 27,8		
Employés de bureau										
Magasinier 1	174	60,9	34 280	40 466	- 18,0 *	31 905	28 546	10,5 *		
Magasinier 2	910	48,2	39 735	58 464	- 47,1	34 739	45 906	- 32,1		
Magasinier 3	32	78,4	48 379	73 920	- 52,8	39 693	56 316	- 41,9		
Op. duplicateur 1- 2	68	12,6	38 560	55 790	- 44,7	31 905	44 958	- 40,9		
Personnel soutien adm. 1	4 523	72,8	38 063	43 185	- 13,5	33 413	32 413	3,0		
Personnel soutien adm. 2	5 788	73,5	41 834	49 028	- 17,2	36 253	39 136	- 8,0		
Personnel soutien adm. 3	2 186	89,0	46 870	56 893	- 21,4	40 195	49 597	- 23,4		
Personnel secrétariat 1	1 465	83,0	39 478	49 355	- 25,0	34 154	38 420	- 12,5		
Personnel secrétariat 2	8 530	85,9	43 736	52 807	- 20,7	36 331	40 620	- 11,8		
Préposé aux renseign. 2	724	69,5	46 461	48 303	- 4,0 *	36 745	36 130	1,7 *		
Préposé aux renseign. 3	42	87,7	50 698	60 486	- 19,3	40 416	46 424	- 14,9		
Préposé télécomm. 1-2	184	23,9	51 836	56 312	- 8,6 *	40 888	46 070	- 12,7 *		
Préposé télécomm. 3	46	62,7	55 026	82 312	- 49,6	48 903	63 864	- 30,6		
Téléphoniste-récept. 2	193	53,5	36 069	41 514	- 15,1	33 367	31 363	6,0		
Acheteur 2	174	60,0	46 461	57 196	- 23,1	39 736	43 298	- 9,0		
Moyenne	...	77,1	42 257	50 495	- 19,5	36 035	39 529	- 9,7		

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
72,0	54,5	94,6	91,9	Professionnels
73,9 *	77,5 *	92,3	94,8	Professionnel communic. 1
86,0 *	89,7 *	96,7 *	98,3 *	Professionnel communic. 2
68,8	56,7	94,3	88,2	Professionnel communic. 3
78,6	69,6	93,6	91,6	Professionnel gest. fin. 1
88,1 *	85,8 *	97,1 *	96,5 *	Professionnel gest. fin. 2
68,5	62,1	93,8	90,7	Professionnel gest. fin. 3
71,1	80,2	91,7	94,9	Analyste proc. adm./inform. 1
90,9 *	88,3 *	97,7 *	97,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2 *	71,2 *	94,9 *	94,0 *	Analyste proc. adm./inform. 3
63,0	75,6	88,3	94,3	Ingénieur 1
92,0 *	82,6 *	98,4 *	96,3 *	Ingénieur 2
62,7 *	70,7 *	92,5 *	92,7 *	Ingénieur 3
77,9 *	82,6 *	93,6	96,4	Professionnel sc. phys. 1
93,6 *	78,3 *	98,6 *	96,4 *	Professionnel sc. phys. 2
61,9	78,1	91,7	94,2	Professionnel sc. phys. 3
61,2	80,5	86,9	94,1	Avocat et notaire 1
69,8 *	64,9 *	91,1 *	91,1 *	Avocat et notaire 2
92,2	x	98,2	x	Biologiste 2
				Biologiste 3
74,5	78,4	92,8	94,7	Moyenne
89,3	83,7	96,4 *	96,5 *	Techniciens
97,4	82,6	99,8	96,3	Technicien en administration 1-2
87,7 *	83,1 *	96,0 *	95,7 *	Technicien en administration 3
85,4	90,5	95,4	97,7	Techn. documentation 1-2
93,9 *	90,8 *	98,2 *	97,8 *	Techn. laboratoire 1-2
79,1	63,0	93,1 *	92,0 *	Techn. laboratoire 3
97,4 *	100,9 *	99,8 *	100,3 *	Technicien en droit 1-2
79,6 *	81,9 *	94,1 *	95,4 *	Technicien en droit 3
98,2	89,5	99,9	97,3	Technicien génie 1-2
83,3 *	74,7 *	95,0 *	93,5 *	Technicien génie 3
94,3 *	91,2 *	98,4 *	98,1 *	Techn. informatique 1-2
88,8 *	84,7 *	96,6 *	95,7 *	Techn. informatique 3
81,8 *	66,7 *	95,1 *	92,3 *	Technicien en loisir 1-2
				Techn. hygiène du trav. 1-2
87,3	82,7	96,0 *	96,0 *	Moyenne
93,3 *	82,9 *	99,5	95,0	Employés de bureau
94,3 *	92,7 *	99,3 *	98,4 *	Magasinier 1
87,0	67,6	97,7	92,3	Magasinier 2
94,9	97,0	99,1 *	99,4 *	Magasinier 3
94,4 *	95,1 *	99,3 *	98,8 *	Op. duplicateur 1-2
93,4	85,3	99,1	97,0	Personnel soutien adm. 1
88,0	82,6	98,3 *	97,8 *	Personnel soutien adm. 2
95,3 *	89,6 *	99,4 *	97,7 *	Personnel soutien adm. 3
91,6	99,1	98,6	99,8	Personnel secrétariat 1
85,6 *	87,2 *	97,0 *	96,8 *	Personnel secrétariat 2
97,8	72,5	99,5	93,6	Préposé aux renseign. 2
56,2	95,4	90,8	99,2	Préposé aux renseign. 3
29,0	103,6	92,1	100,8	Préposé télécomm. 1-2
98,5	85,1	99,9	96,3	Préposé télécomm. 3
83,1 *	79,4 *	97,6	95,0	Téléphoniste-récept. 2
				Acheteur 2
91,9 *	91,9 *	98,8 *	98,3 *	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 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Adm. québ.		Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	25	76,5	52 063	55 522	-6,6 *	42 018	43 815	-4,3 *
Professionnel communic. 2	719	89,6	78 773	77 933	1,1 *	55 426	59 128	-6,7
Professionnel communic. 3	107	99,5	88 449	107 361	-21,4	67 502	82 804	-22,7
Professionnel gest. fin. 1	18	89,5	51 082	61 440	-20,3	41 676	44 753	-7,4 *
Professionnel gest. fin. 2	461	78,5	76 741	82 657	-7,7	53 803	60 691	-12,8
Professionnel gest. fin. 3	11	89,1	84 412	109 648	-29,9	63 519	83 528	-31,5
Analyste proc. adm./inform. 1	218	98,0	53 785	71 471	-32,9	43 155	53 430	-23,8
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	69,7	79 693	86 884	-9,0	56 798	65 235	-14,9
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	87,9	87 497	108 697	-24,2	65 726	82 041	-24,8
Ingénieur 1	161	92,5	55 452	63 870	-15,2	48 937	50 259	-2,7 *
Ingénieur 2	602	88,1	88 578	89 547	-1,1 *	60 466	68 347	-13,0
Ingénieur 3	366	91,9	98 754	119 073	-20,6	78 302	91 462	-16,8
Professionnel sc. phys. 1	16	77,1	53 168	56 182	-5,7 *	42 436	42 311	0,3 *
Professionnel sc. phys. 2	475	59,7	84 239	77 116	8,5 *	59 935	58 502	2,4 *
Professionnel sc. phys. 3	111	91,9	88 918	100 587	-13,1	68 895	77 678	-12,7
Avocat et notaire 1	41	92,2	72 650	71 878	1,1 *	56 725	56 029	1,2 *
Avocat et notaire 2	427	88,1	114 137	102 779	10,0	75 587	78 556	-3,9
Moyenne	...	79,6	82 507	89 020	-7,9	59 433	67 237	-13,1
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 987	69,7	53 035	56 903	-7,3	35 396	42 468	-20,0
Technicien en administration 3	101	63,8	57 857	75 403	-30,3	53 675	57 513	-7,2 *
Techn. documentation 1-2	674	68,9	53 068	59 354	-11,8	35 718	43 583	-22,0
Techn. laboratoire 1-2	2 130	45,4	59 748	55 576	7,0 *	40 929	42 760	-4,5 *
Techn. laboratoire 3	535	71,5	62 814	68 973	-9,8 *	44 545	52 214	-17,2
Technicien en droit 1-2	460	86,2	51 757	75 786	-46,4	34 517	54 913	-59,1
Technicien en droit 3	20	100,0	57 857	105 409	-82,2	53 675	75 604	-40,9
Technicien génie 1-2	1 486	70,3	52 745	71 226	-35,0	37 557	54 112	-44,1
Technicien génie 3	242	88,8	57 893	93 980	-62,3	53 838	73 341	-36,2
Techn. informatique 1-2	2 042	51,8	55 611	59 889	-7,7	38 992	44 766	-14,8
Techn. informatique 3	982	86,5	59 589	76 865	-29,0	43 119	60 115	-39,4
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	60,1	52 196	68 980	-32,2	38 133	55 076	-44,4
Moyenne	...	65,0	54 750	61 296	-12,0	37 832	46 144	-22,0
Employés de bureau								
Magasinier 1	174	61,2	34 280	38 732	-13,0 *	31 905	26 904	15,7
Magasinier 2	910	51,5	39 735	59 197	-49,0	34 739	46 264	-33,2
Magasinier 3	32	87,7	48 379	73 992	-52,9	39 693	56 057	-41,2
Personnel soutien adm. 1	4 523	61,9	38 063	41 057	-7,9	33 413	30 381	9,1
Personnel soutien adm. 2	5 788	58,4	41 834	46 260	-10,6	36 253	34 603	4,6
Personnel soutien adm. 3	2 186	63,7	46 870	56 875	-21,3	40 195	44 173	-9,9 *
Personnel secrétariat 1	1 465	72,7	39 478	47 931	-21,4	34 154	36 820	-7,8
Personnel secrétariat 2	8 530	81,1	43 736	51 108	-16,9	36 331	38 888	-7,0
Préposé aux renseign. 2	724	60,0	46 461	46 605	-0,3 *	36 745	33 931	7,7 *
Préposé aux renseign. 3	42	81,0	50 698	64 876	-28,0	40 416	48 886	-21,0
Préposé télécomm. 1-2	184	4,6	51 836	41 625	19,7	40 888	34 040	16,7
Téléphoniste-récept. 2	193	50,2	36 069	40 740	-12,9	33 367	30 545	8,5
Acheteur 2	174	39,9	46 461	56 485	-21,6	39 736	41 932	-5,5 *
Moyenne	...	66,5	42 257	48 753	-15,4	36 035	36 906	-2,4 *

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
72,0	47,4	94,6	88,9	Professionnels
73,9	67,2	92,3 *	92,1 *	Professionnel communic. 1
86,0 *	92,6 *	96,7 *	98,3 *	Professionnel communic. 2
68,8	50,7	94,3	86,6	Professionnel communic. 3
78,6	70,7	93,6 *	92,2 *	Professionnel gest. fin. 1
88,1 *	85,4 *	97,1 *	96,5 *	Professionnel gest. fin. 2
68,5	60,1	93,8	89,9	Professionnel gest. fin. 3
71,1	78,3	91,7	94,6	Analyste proc. adm./inform. 1
90,9 *	88,2 *	97,7 *	97,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2 *	72,2 *	94,9 *	94,1 *	Analyste proc. adm./inform. 3
63,0	74,6	88,3	94,0	Ingénieur 1
92,0 *	81,2 *	98,4 *	95,7 *	Ingénieur 2
62,7 *	69,4 *	92,5 *	92,4 *	Ingénieur 3
77,9 *	87,6 *	93,6 *	97,0 *	Professionnel sc. phys. 1
93,6 *	75,4 *	98,6 *	94,4 *	Professionnel sc. phys. 2
61,9 *	66,6 *	91,7 *	92,6 *	Professionnel sc. phys. 3
61,2	88,9	86,9	97,4	Avocat et notaire 1
74,5 *	75,6 *	92,8	94,0	Avocat et notaire 2
				Moyenne
89,3 *	84,4 *	96,4 *	96,0 *	Techniciens
97,4	75,2	99,8	94,1	Technicien en administration 1-2
87,7	61,0	96,0 *	89,6 *	Technicien en administration 3
85,4 *	91,3 *	95,4	98,0	Techn. documentation 1-2
93,9 *	86,8 *	98,2 *	96,8 *	Techn. laboratoire 1-2
79,1	57,9	93,1 *	88,4 *	Techn. laboratoire 3
97,4 *	100,6 *	99,8 *	100,2 *	Technicien en droit 1-2
79,6 *	79,6 *	94,1 *	95,1 *	Technicien en droit 3
98,2	84,5	99,9	96,6	Technicien génie 1-2
83,3	69,1	95,0 *	92,2 *	Technicien génie 3
94,3 *	90,1 *	98,4 *	97,9 *	Techn. informatique 1-2
81,8 *	61,6 *	95,1 *	91,8 *	Techn. informatique 3
87,3	80,5	96,0 *	95,1 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
				Moyenne
93,3 *	82,0 *	99,5	94,5	Employés de bureau
94,3 *	90,0 *	99,3 *	97,8 *	Magasinier 1
87,0	63,4	97,7	91,1	Magasinier 2
94,4 *	95,7 *	99,3 *	98,9 *	Magasinier 3
93,4	82,7	99,1	95,7	Personnel soutien adm. 1
88,0 *	89,8 *	98,3 *	97,7 *	Personnel soutien adm. 2
95,3 *	98,4 *	99,4 *	99,6 *	Personnel soutien adm. 3
91,6	104,5	98,6	101,1	Personnel secrétariat 1
85,6 *	83,6 *	97,0 *	95,5 *	Personnel secrétariat 2
97,8	66,3	99,5	91,7	Préposé aux renseign. 2
56,2	114,3	90,8	102,6	Préposé aux renseign. 3
98,5 *	85,4 *	99,9	96,3	Préposé télécomm. 1-2
83,1 *	81,4 *	97,6 *	95,2 *	Téléphoniste-récept. 2
91,9 *	94,3 *	98,8 *	98,5 *	Acheteur 2
				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 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Adm. québ.		Écarts
			Marché	Adm. québ.		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	25	88,5	52 063	62 571	- 20,2	42 018	53 133	- 26,5
Professionnel communic. 2	719	99,0	78 773	84 009	- 6,6	55 426	65 021	- 17,3
Professionnel communic. 3	107	100,0	88 449	98 906	- 11,8	67 502	86 815	- 28,6
Professionnel gest. fin. 1	18	100,0	51 082	70 487	- 38,0	41 676	51 125	- 22,7
Professionnel gest. fin. 2	461	100,0	76 741	83 946	- 9,4	53 803	59 236	- 10,1
Professionnel gest. fin. 3	11	100,0	84 412	102 820	- 21,8	63 519	77 064	- 21,3
Analyste proc. adm./inform. 1	218	100,0	53 785	68 861	- 28,0	43 155	53 081	- 23,0
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	99,6	79 693	86 513	- 8,6	56 798	62 646	- 10,3
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	100,0	87 497	102 976	- 17,7	65 726	77 996	- 18,7
Ingénieur 1	161	100,0	55 452	74 669	- 34,7	48 937	65 189	- 33,2
Ingénieur 2	602	100,0	88 578	107 914	- 21,8	60 466	83 577	- 38,2
Ingénieur 3	366	99,4	98 754	123 599	- 25,2	78 302	106 301	- 35,8
Professionnel sc. phys. 2	475	99,9	84 239	93 736	- 11,3	59 935	76 413	- 27,5
Avocat et notaire 1	41	100,0	72 650	92 641	- 27,5	56 725	67 977	- 19,8
Avocat et notaire 2	427	96,8	114 137	124 524	- 9,1	75 587	83 189	- 10,1
Moyenne	...	98,6	82 553	93 199	- 12,9	59 460	70 169	- 18,0
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 987	98,3	53 035	60 954	- 14,9	35 396	49 865	- 40,9
Technicien en administration 3	101	96,6	57 857	69 249	- 19,7	53 675	56 804	- 5,8
Techn. documentation 1-2	674	87,9	53 068	57 406	- 8,2	35 718	42 853	- 20,0
Techn. laboratoire 1-2	2 130	99,0	59 748	63 741	- 6,7	40 929	46 085	- 12,6
Techn. laboratoire 3	535	100,0	62 814	69 725	- 11,0	44 545	53 668	- 20,5
Technicien en droit 1-2	460	99,1	51 757	67 870	- 31,1	34 517	56 345	- 63,2
Technicien en droit 3	20	100,0	57 857	73 339	- 26,8	53 675	56 572	- 5,4
Technicien génie 1-2	1 486	88,0	52 745	75 172	- 42,5	37 557	52 961	- 41,0
Techn. informatique 1-2	2 042	94,6	55 611	63 700	- 14,5	38 992	46 766	- 19,9
Techn. informatique 3	982	100,0	59 589	69 737	- 17,0	43 119	56 317	- 30,6
Technicien en loisir 1-2	469	82,8	52 653	68 917	- 30,9	36 796	50 160	- 36,3
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	100,0	52 196	76 508	- 46,6	38 133	50 635	- 32,8
Moyenne	...	96,4	54 750	64 928	- 18,6	37 832	50 017	- 32,2
Employés de bureau								
Magasinier 1	174	57,9	34 280	55 895	- 63,1	31 905	43 163	- 35,3
Magasinier 2	910	42,6	39 735	57 016	- 43,5	34 739	45 197	- 30,1
Magasinier 3	32	54,7	48 379	73 625	- 52,2	39 693	57 370	- 44,5
Op. duplicateur 1-2	68	78,6	38 560	54 560	- 41,5	31 905	42 944	- 34,6
Personnel soutien adm. 1	4 523	94,3	38 063	45 942	- 20,7	33 413	35 046	- 4,9
Personnel soutien adm. 2	5 788	97,0	41 834	51 547	- 23,2	36 253	43 368	- 19,6
Personnel soutien adm. 3	2 186	96,7	46 870	56 896	- 21,4	40 195	50 694	- 26,1
Personnel secrétariat 1	1 465	95,8	39 478	50 696	- 28,4	34 154	39 927	- 16,9
Personnel secrétariat 2	8 530	91,7	43 736	54 593	- 24,8	36 331	42 452	- 16,8
Préposé aux renseign. 2	724	99,2	46 461	51 546	- 10,9	36 745	40 330	- 9,8
Préposé aux renseign. 3	42	100,0	50 698	53 988	- 6,5	40 416	42 780	- 5,8
Préposé télécomm. 1-2	184	76,0	51 836	58 749	- 13,3	40 888	48 065	- 17,6
Préposé télécomm. 3	46	100,0	55 026	68 780	- 25,0	48 903	51 894	- 6,1
Téléphoniste-récept. 2	193	83,0	36 069	45 652	- 26,6	33 367	35 736	- 7,1
Acheteur 2	174	100,0	46 461	57 760	- 24,3	39 736	44 382	- 11,7
Moyenne	...	92,1	42 257	52 410	- 24,0	36 035	41 995	- 16,5

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
72,0	62,7	94,6 *	94,4 *	Professionnels
73,9	84,9	92,3	96,6	Professionnel communic. 1
86,0 *	86,0 *	96,7	98,3	Professionnel communic. 2
68,8 *	67,8 *	94,3	91,2	Professionnel communic. 3
78,6	68,1	93,6	90,6	Professionnel gest. fin. 1
88,1	86,1	97,1	96,5	Professionnel gest. fin. 2
68,5	67,1	93,8	92,5	Professionnel gest. fin. 3
71,1	83,4	91,7	95,4	Analyste proc. adm./inform. 1
90,9	88,4	97,7	97,2	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2	32,0	94,9	91,4	Analyste proc. adm./inform. 3
63,0	79,1	88,3	95,3	Ingénieur 1
92,0 *	92,2 *	98,4	98,9	Ingénieur 2
77,9	78,2	93,6	96,0	Ingénieur 3
61,9	78,9	91,7	94,4	Professionnel sc. phys. 2
61,2	78,0	86,9	92,7	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
74,4	81,2	92,8	95,4	Moyenne
Techniciens				
89,3	82,8	96,4	96,9	Technicien en administration 1-2
97,4 *	97,0 *	99,8	99,5	Technicien en administration 3
87,7 *	88,4 *	96,0 *	97,1 *	Techn. documentation 1-2
85,4	89,1	95,4	97,0	Techn. laboratoire 1-2
93,9	96,4	98,2	99,2	Techn. laboratoire 3
79,1	69,7	93,1	94,9	Technicien en droit 1-2
97,4	107,0	99,8	101,6	Technicien en droit 3
79,6	89,1	94,1	96,8	Technicien génie 1-2
83,3	90,1	95,0	97,4	Techn. informatique 1-2
94,3 *	95,0 *	98,4	99,0	Techn. informatique 3
88,8 *	88,5 *	96,6 *	96,9 *	Technicien en loisir 1-2
81,8 *	83,9 *	95,1 *	94,5 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
87,3	86,2	96,0	97,0	Moyenne
Employés de bureau				
93,3 *	90,2 *	99,5 *	97,8 *	Magasinier 1
94,3	98,7	99,3	99,7	Magasinier 2
87,0 *	86,5 *	97,7 *	97,0 *	Magasinier 3
94,9 *	96,8 *	99,1 *	99,3 *	Op. duplicateur 1-2
94,4 *	94,3 *	99,3	98,7	Personnel soutien adm. 1
93,4	88,5	99,1	98,2	Personnel soutien adm. 2
88,0	79,6	98,3	97,8	Personnel soutien adm. 3
95,3	81,0	99,4	96,0	Personnel secrétariat 1
91,6	93,4	98,6 *	98,5 *	Personnel secrétariat 2
85,6	94,9	97,0	98,9	Préposé aux renseign. 2
97,8	85,8	99,5	97,0	Préposé aux renseign. 3
56,2	93,2	90,8	98,8	Préposé télécomm. 1-2
29,0	102,1	92,1	100,5	Préposé télécomm. 3
98,5	83,4	99,9	96,4	Téléphoniste-récept. 2
83,1	77,7	97,6	94,8	Acheteur 2
91,9	90,3	98,8	98,2	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 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 2	719	96,3	78 773	82 780	− 5,1	55 426	60 182	− 8,6	
Professionnel gest. fin. 2	461	100,0	76 741	91 931	− 19,8	53 803	61 853	− 15,0	
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	98,9	79 693	89 803	− 12,7	56 798	58 032	− 2,2 *	
Ingénieur 2	602	100,0	88 578	98 998	− 11,8	60 466	65 008	− 7,5	
Ingénieur 3	366	94,5	98 754	106 192	− 7,5	78 302	82 819	− 5,8	
Professionnel sc. phys. 2	475	100,0	84 239	97 054	− 15,2	59 935	60 152	− 0,4	
Avocat et notaire 2	427	100,0	114 137	116 655	− 2,2	75 587	69 852	7,6	
Moyenne	...	98,3	82 592	93 008	− 12,6	59 413	63 773	− 7,3	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	7 987	90,4	53 035	64 971	− 22,5	35 396	48 391	− 36,7	
Technicien en administration 3	101	91,6	57 857	79 146	− 36,8	53 675	59 633	− 11,1	
Techn. documentation 1-2	674	67,9	53 068	58 618	− 10,5	35 718	45 413	− 27,1	
Techn. laboratoire 1-2	2 130	92,0	59 748	62 481	− 4,6	40 929	46 529	− 13,7	
Technicien en droit 1-2	460	96,8	51 757	62 328	− 20,4	34 517	46 746	− 35,4	
Technicien génie 1-2	1 486	73,4	52 745	73 150	− 38,7	37 557	53 887	− 43,5	
Technicien génie 3	242	70,1	57 893	86 413	− 49,3	53 838	61 109	− 13,5	
Techn. informatique 1-2	2 042	87,0	55 611	69 153	− 24,4	38 992	50 509	− 29,5	
Techn. informatique 3	982	100,0	59 589	81 980	− 37,6	43 119	63 824	− 48,0	
Technicien en loisir 1-2	469	83,9	52 653	69 253	− 31,5	36 796	50 370	− 36,9	
Moyenne	...	88,5	54 505	67 737	− 24,3	37 628	50 145	− 33,3	
Employés de bureau									
Magasinier 1	174	95,1	34 280	58 503	− 70,7	31 905	43 915	− 37,6	
Magasinier 2	910	72,0	39 735	62 400	− 57,0	34 739	47 314	− 36,2	
Personnel soutien adm. 1	4 523	94,4	38 063	47 387	− 24,5	33 413	35 187	− 5,3	
Personnel soutien adm. 2	5 788	86,9	41 834	54 644	− 30,6	36 253	39 557	− 9,1	
Personnel soutien adm. 3	2 186	85,2	46 870	63 567	− 35,6	40 195	46 272	− 15,1	
Personnel secrétariat 1	1 465	84,9	39 478	51 083	− 29,4	34 154	38 577	− 12,9	
Personnel secrétariat 2	8 530	81,2	43 736	55 577	− 27,1	36 331	41 689	− 14,7	
Préposé aux renseign. 2	724	98,8	46 461	58 854	− 26,7	36 745	42 795	− 16,5	
Préposé télécomm. 1-2	184	75,1	51 836	59 460	− 14,7	40 888	45 434	− 11,1	
Téléphoniste-récept. 2	193	69,9	36 069	47 395	− 31,4	33 367	34 592	− 3,7	
Acheteur 2	174	100,0	46 461	59 750	− 28,6	39 736	47 715	− 20,1	
Moyenne	...	86,1	42 257	54 823	− 29,7	36 035	40 667	− 12,9	

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
73,9	84,9	92,3	95,9	Professionnels
78,6	85,5	93,6	95,3	Professionnel communic. 2
71,1	87,4	91,7	95,5	Professionnel gest. fin. 2
63,0	82,5	88,3	94,0	Analyste proc. adm./inform. 2
92,0 *	92,2 *	98,4 *	98,3 *	Ingénieur 2
77,9	84,0	93,6	93,9	Ingénieur 3
61,2	75,1	86,9	90,0	Professionnel sc. phys. 2
				Avocat et notaire 2
74,2	84,3	92,7	95,5	Moyenne
89,3	91,0	96,4	97,7	Techniciens
97,4	98,3	99,8	99,6	Technicien en administration 1-2
87,7	94,9	96,0	98,9	Technicien en administration 3
85,4	94,5	95,4	98,6	Techn. documentation 1-2
79,1	85,2	93,1	96,3	Techn. laboratoire 1-2
79,6	88,4	94,1	96,9	Technicien en droit 1-2
98,2 *	96,4 *	99,9	99,0	Technicien génie 1-2
83,3	94,5	95,0	98,5	Technicien génie 3
94,3	100,0	98,4	100,0	Techn. informatique 1-2
88,8 *	88,8 *	96,6 *	96,9 *	Techn. informatique 3
				Technicien en loisir 1-2
87,1	92,0	96,0	97,9	Moyenne
93,3 *	88,5 *	99,5 *	97,1 *	Employés de bureau
94,3	97,9	99,3	99,5	Magasinier 1
94,4	93,7	99,3	98,4	Magasinier 2
93,4	86,7	99,1	96,3	Personnel soutien adm. 1
88,0	93,6	98,3 *	98,3 *	Personnel soutien adm. 2
95,3 *	95,2 *	99,4	98,8	Personnel soutien adm. 3
91,6	92,6	98,6	98,2	Personnel secrétariat 1
85,6	94,8	97,0	98,6	Personnel secrétariat 2
56,2	96,4	90,8	99,2	Préposé aux renseign. 2
98,5	78,4	99,9	94,2	Préposé télécomm. 1-2
83,1	100,0	97,6	100,0	Téléphoniste-récept. 2
				Acheteur 2
91,9 *	92,0 *	98,8	97,9	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 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	25	100,0	52 063	57 726	- 10,9	42 018	47 164	- 12,2	
Professionnel communic. 2	719	100,0	78 773	86 841	- 10,2	55 426	59 882	- 8,0	
Professionnel communic. 3	107	100,0	88 449	107 683	- 21,7	67 502	79 637	- 18,0	
Professionnel gest. fin. 1	18	100,0	51 082	53 384	- 4,5	41 676	42 266	- 1,4 *	
Professionnel gest. fin. 2	461	100,0	76 741	80 283	- 4,6	53 803	56 562	- 5,1	
Analyste proc. adm./inform. 1	218	100,0	53 785	56 887	- 5,8	43 155	43 994	- 1,9	
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	99,8	79 693	85 840	- 7,7	56 798	60 934	- 7,3	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	100,0	87 497	102 779	- 17,5	65 726	73 684	- 12,1	
Ingénieur 2	602	100,0	88 578	111 219	- 25,6	60 466	86 585	- 43,2	
Avocat et notaire 2	427	88,0	114 137	110 915	2,8	75 587	68 710	9,1	
Moyenne	...	97,9	82 774	93 882	- 13,4	59 695	68 550	- 14,8	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	7 987	98,7	53 035	60 784	- 14,6	35 396	43 032	- 21,6	
Technicien en administration 3	101	97,8	57 857	64 781	- 12,0	53 675	55 677	- 3,7	
Techn. documentation 1-2	674	100,0	53 068	52 851	0,4 *	35 718	36 697	- 2,7 *	
Techn. laboratoire 3	535	100,0	62 814	80 767	- 28,6	44 545	59 207	- 32,9	
Technicien en droit 1-2	460	100,0	51 757	60 981	- 17,8	34 517	43 107	- 24,9	
Technicien génie 1-2	1 486	91,2	52 745	79 514	- 50,8	37 557	49 903	- 32,9	
Techn. informatique 1-2	2 042	98,9	55 611	60 294	- 8,4	38 992	43 674	- 12,0	
Techn. informatique 3	982	100,0	59 589	68 632	- 15,2	43 119	54 111	- 25,5	
Moyenne	...	98,4	54 938	64 336	- 17,1	37 860	44 858	- 18,5	
Employés de bureau									
Magasinier 2	910	58,5	39 735	57 348	- 44,3	34 739	45 787	- 31,8	
Magasinier 3	32	100,0	48 379	85 296	- 76,3	39 693	65 274	- 64,4	
Personnel soutien adm. 1	4 523	91,3	38 063	43 104	- 13,2	33 413	33 683	- 0,8 *	
Personnel soutien adm. 2	5 788	96,8	41 834	51 749	- 23,7	36 253	42 298	- 16,7	
Personnel soutien adm. 3	2 186	77,8	46 870	49 766	- 6,2	40 195	42 925	- 6,8	
Personnel secrétariat 1	1 465	100,0	39 478	49 714	- 25,9	34 154	40 756	- 19,3	
Personnel secrétariat 2	8 530	97,7	43 736	54 215	- 24,0	36 331	43 931	- 20,9	
Préposé aux renseign. 2	724	99,3	46 461	47 524	- 2,3	36 745	38 918	- 5,9	
Préposé aux renseign. 3	42	100,0	50 698	53 077	- 4,7	40 416	42 735	- 5,7	
Téléphoniste- récept. 2	193	100,0	36 069	40 981	- 13,6	33 367	30 527	8,5	
Moyenne	...	92,8	42 257	51 019	- 20,7	36 035	41 406	- 14,9	

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
72,0	90,1	94,6	98,2	Professionnels
73,9	87,0	92,3	96,0	Professionnel communic. 1
86,0	91,5	96,7	97,8	Professionnel communic. 2
68,8 *	71,1 *	94,3 *	94,0 *	Professionnel communic. 3
78,6	60,7	93,6	88,4	Professionnel gest. fin. 1
68,5	61,9	93,8	91,4	Professionnel gest. fin. 2
71,1	83,7	91,7	95,3	Analyste proc. adm./inform. 1
90,9	94,4	97,7	98,4	Analyste proc. adm./inform. 2
63,0	76,4	88,3	94,8	Analyste proc. adm./inform. 3
61,2	74,7	86,9	90,4	Ingénieur 2
				Avocat et notaire 2
74,8	83,8	92,9	95,6	Moyenne
				Techniciens
89,3	85,1	96,4	95,6	Technicien en administration 1-2
97,4 *	96,1 *	99,8 *	99,5 *	Technicien en administration 3
87,7	93,7	96,0	98,1	Techn. documentation 1-2
93,9	x	98,2	x	Techn. laboratoire 3
79,1	88,3	93,1	96,6	Technicien en droit 1-2
79,6	91,3	94,1	96,8	Technicien génie 1-2
83,3	86,1	95,0	96,2	Techn. informatique 1-2
94,3	91,5	98,4 *	98,2 *	Techn. informatique 3
87,5	88,7	96,1	96,7	Moyenne
				Employés de bureau
94,3	99,9	99,3	100,0	Magasinier 2
87,0 *	74,3 *	97,7 *	94,0 *	Magasinier 3
94,4	99,5	99,3 *	99,9 *	Personnel soutien adm. 1
93,4	96,9	99,1	99,4	Personnel soutien adm. 2
88,0 *	87,0 *	98,3 *	98,2 *	Personnel soutien adm. 3
95,3	109,9	99,4	101,8	Personnel secrétariat 1
91,6	98,5	98,6	99,7	Personnel secrétariat 2
85,6	94,3	97,0	99,0	Préposé aux renseign. 2
97,8	82,3	99,5	96,5	Préposé aux renseign. 3
98,5 *	108,0 *	99,9 *	102,0 *	Téléphoniste-récept. 2
91,9	98,0	98,8	99,7	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 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%	%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	719	97,3	78 773	84 778	- 7,6	55 426	56 684	- 2,3 *
Professionnel communic. 3	107	100,0	88 449	99 882	- 12,9	67 502	75 388	- 11,7
Professionnel gest. fin. 2	461	100,0	76 741	86 950	- 13,3	53 803	57 356	- 6,6
Professionnel gest. fin. 3	11	100,0	84 412	103 834	- 23,0	63 519	74 793	- 17,7
Analyste proc. adm./inform. 1	218	100,0	53 785	69 184	- 28,6	43 155	48 921	- 13,4
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	98,7	79 693	87 095	- 9,3	56 798	58 555	- 3,1
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	100,0	87 497	103 249	- 18,0	65 726	73 627	- 12,0
Ingénieur 2	602	100,0	88 578	86 969	1,8 *	60 466	61 237	- 1,3 *
Professionnel sc. phys. 2	475	93,7	84 239	80 879	4,0	59 935	58 543	2,3 *
Avocat et notaire 2	427	100,0	114 137	109 571	4,0	75 587	74 250	1,8 *
Moyenne	...	98,8	82 515	87 768	- 6,4	59 356	60 898	- 2,6
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 987	98,9	53 035	60 379	- 13,8	35 396	43 897	- 24,0
Technicien en administration 3	101	100,0	57 857	68 471	- 18,3	53 675	56 199	- 4,7 *
Techn. documentation 1-2	674	100,0	53 068	58 863	- 10,9	35 718	42 926	- 20,2
Techn. laboratoire 1-2	2 130	100,0	59 748	60 809	- 1,8 *	40 929	44 777	- 9,4
Techn. laboratoire 3	535	100,0	62 814	68 515	- 9,1	44 545	53 061	- 19,1
Technicien en droit 1-2	460	100,0	51 757	63 565	- 22,8	34 517	46 619	- 35,1
Technicien génie 1-2	1 486	99,6	52 745	60 928	- 15,5	37 557	46 044	- 22,6
Technicien génie 3	242	100,0	57 893	68 287	- 18,0	53 838	61 533	- 14,3
Techn. informatique 1-2	2 042	97,5	55 611	62 501	- 12,4	38 992	46 613	- 19,5
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	100,0	52 196	63 502	- 21,7	38 133	42 725	- 12,0
Moyenne	...	97,6	54 746	61 622	- 12,6	37 811	45 789	- 21,1
Employés de bureau								
Magasinier 2	910	100,0	39 735	47 231	- 18,9	34 739	38 954	- 12,1
Personnel soutien adm. 1	4 523	100,0	38 063	42 875	- 12,6	33 413	36 859	- 10,3
Personnel soutien adm. 2	5 788	100,0	41 834	50 722	- 21,2	36 253	40 458	- 11,6
Personnel soutien adm. 3	2 186	100,0	46 870	53 219	- 13,5	40 195	44 208	- 10,0
Personnel secrétariat 1	1 465	100,0	39 478	50 761	- 28,6	34 154	40 272	- 17,9
Personnel secrétariat 2	8 530	100,0	43 736	53 924	- 23,3	36 331	41 935	- 15,4
Préposé aux renseign. 2	724	100,0	46 461	45 505	2,1	36 745	38 505	- 4,8
Téléphoniste-récept. 2	193	100,0	36 069	44 723	- 24,0	33 367	38 117	- 14,2
Moyenne	...	99,9	42 226	50 501	- 19,6	36 007	40 719	- 13,1

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
73,9	86,4	92,3	95,5	Professionnels
86,0 *	74,9 *	96,7 *	93,9 *	Professionnel communic. 2
78,6 *	73,1 *	93,6 *	90,8 *	Professionnel communic. 3
88,1	98,2	97,1	99,5	Professionnel gest. fin. 2
68,5 *	68,2 *	93,8 *	90,7 *	Professionnel gest. fin. 3
71,1	81,0	91,7 *	93,8 *	Analyste proc. adm./inform. 1
90,9	73,1	97,7	92,3	Analyste proc. adm./inform. 2
63,0	94,3	88,3	98,3	Analyste proc. adm./inform. 3
77,9	93,5	93,6	98,2	Ingénieur 2
61,2 *	79,5 *	86,9 *	93,4 *	Professionnel sc. phys. 2
				Avocat et notaire 2
74,3	82,8	92,7	94,6	Moyenne
				Techniciens
89,3	81,0	96,4 *	94,8 *	Technicien en administration 1-2
97,4 *	96,1 *	99,8	99,3	Technicien en administration 3
87,7 *	81,2 *	96,0 *	94,9 *	Techn. documentation 1-2
85,4 *	80,8 *	95,4 *	94,9 *	Techn. laboratoire 1-2
93,9	x	98,2	x	Techn. laboratoire 3
79,1 *	84,0 *	93,1 *	95,7 *	Technicien en droit 1-2
79,6	88,3	94,1	97,1	Technicien génie 1-2
98,2	101,7	99,9	100,2	Technicien génie 3
83,3	89,8	95,0	97,4	Techn. informatique 1-2
81,8 *	71,6 *	95,1 *	90,7 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
87,3 *	83,9 *	96,0 *	95,7 *	Moyenne
				Employés de bureau
94,3 *	91,8 *	99,3 *	98,6 *	Magasinier 2
94,4	85,4	99,3	98,0	Personnel soutien adm. 1
93,4	80,2	99,1	96,0	Personnel soutien adm. 2
88,0 *	82,4 *	98,3 *	97,0 *	Personnel soutien adm. 3
95,3	68,8	99,4	93,5	Personnel secrétariat 1
91,6 *	90,7 *	98,6 *	97,9 *	Personnel secrétariat 2
85,6	98,0	97,0	99,7	Préposé aux renseign. 2
98,5 *	85,8 *	99,9 *	97,9 *	Téléphoniste-récept. 2
92,0	85,8	98,8	97,3	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 2018
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ²	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	25	100,0	52 063	61 716	-18,5	42 018	57 212	-36,2
Professionnel communic. 2	719	100,0	78 773	81 508	-3,5	55 426	75 401	-36,0
Professionnel communic. 3	107	100,0	88 449	96 468	-9,1	67 502	89 423	-32,5
Professionnel gest. fin. 1	18	100,0	51 082	76 697	-50,1	41 676	54 719	-31,3
Professionnel gest. fin. 2	461	100,0	76 741	90 392	-17,8	53 803	66 721	-24,0
Professionnel gest. fin. 3	11	100,0	84 412	109 671	-29,9	63 519	85 419	-34,5
Analyste proc. adm./inform. 1	218	100,0	53 785	73 277	-36,2	43 155	56 902	-31,9
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	100,0	79 693	86 148	-8,1	56 798	70 400	-23,9
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	100,0	87 497	103 297	-18,1	65 726	83 142	-26,5
Ingénieur 1	161	100,0	55 452	76 470	-37,9	48 937	66 901	-36,7
Ingénieur 2	602	100,0	88 578	110 041	-24,2	60 466	93 762	-55,1
Ingénieur 3	366	100,0	98 754	128 813	-30,4	78 302	110 185	-40,7
Professionnel sc. phys. 1	16	100,0	53 168	70 306	-32,2	42 436	57 881	-36,4
Professionnel sc. phys. 2	475	100,0	84 239	91 347	-8,4	59 935	75 911	-26,7
Professionnel sc. phys. 3	111	100,0	88 918	112 992	-27,1	68 895	96 146	-39,6
Avocat et notaire 1	41	100,0	72 650	98 933	-36,2	56 725	71 734	-26,5
Avocat et notaire 2	427	100,0	114 137	137 892	-20,8	75 587	99 970	-32,3
Biologiste 2	172	100,0	80 375	90 996	-13,2	56 707	69 061	-21,8
Biologiste 3	32	100,0	88 788	112 435	-26,6	68 509	94 628	-38,1
Moyenne	...	100,0	82 553	94 065	-13,9	59 460	76 786	-29,1
Techniciens								
Technicien en administration 1-2	7 987	100,0	53 035	60 192	-13,5	35 396	55 089	-55,6
Techn. documentation 1-2	674	100,0	53 068	59 661	-12,4	35 718	51 326	-43,7
Techn. laboratoire 1-2	2 130	100,0	59 748	64 829	-8,5	40 929	53 291	-30,2
Technicien en droit 1-2	460	100,0	51 757	71 774	-38,7	34 517	63 418	-83,7
Technicien génie 1-2	1 486	100,0	52 745	76 023	-44,1	37 557	62 273	-65,8
Technicien génie 3	242	100,0	57 893	87 961	-51,9	53 838	72 116	-34,0
Moyenne	...	100,0	54 133	63 726	-17,7	36 863	56 088	-52,2
Employés de bureau								
Personnel soutien adm. 1	4 523	100,0	38 063	40 583	-6,6	33 413	37 981	-13,7
Personnel soutien adm. 2	5 788	100,0	41 834	50 629	-21,0	36 253	46 906	-29,4
Personnel soutien adm. 3	2 186	100,0	46 870	56 788	-21,2	40 195	52 209	-29,9
Personnel secrétariat 1	1 465	100,0	39 478	48 625	-23,2	34 154	45 103	-32,1
Personnel secrétariat 2	8 530	100,0	43 736	50 758	-16,1	36 331	46 727	-28,6
Acheteur 2	174	100,0	46 461	57 470	-23,7	39 736	43 909	-10,5
Moyenne	...	95,2	42 260	49 370	-16,8	36 068	45 396	-25,9

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. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
72,0	69,0	94,6	97,7	Professionnels
73,9	72,8	92,3	98,0	Professionnel communic. 1
86,0	81,0	96,7	98,6	Professionnel communic. 2
68,8	65,0	94,3	90,0	Professionnel communic. 3
78,6	78,1	93,6	94,3	Professionnel gest. fin. 1
88,1	80,2	97,1	95,6	Professionnel gest. fin. 2
68,5	68,5	93,8	93,0	Professionnel gest. fin. 3
71,1	81,2	91,7	96,6	Analyste proc. adm./inform. 1
90,9	79,0	97,7	95,9	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2	29,3	94,9	91,2	Analyste proc. adm./inform. 3
63,0	79,8	88,3	97,0	Ingénieur 1
92,0	86,4	98,4	98,0	Ingénieur 2
62,7	38,4	92,5	89,1	Ingénieur 3
77,9	73,3	93,6	95,5	Professionnel sc. phys. 1
93,6	75,2	98,6	96,3	Professionnel sc. phys. 2
61,9	79,7	91,7	94,4	Professionnel sc. phys. 3
61,2	82,2	86,9	95,1	Avocat et notaire 1
69,8	73,4	91,1	93,6	Avocat et notaire 2
92,2	67,8	98,2	94,9	Biologiste 2
				Biologiste 3
74,4	77,8	92,8	96,0	Moyenne
				Techniciens
89,3	73,7	96,4	97,8	Technicien en administration 1-2
87,7	85,6	96,0	98,0	Techn. documentation 1-2
85,4	71,0	95,4	94,8	Techn. laboratoire 1-2
79,1	48,5	93,1	94,0	Technicien en droit 1-2
79,6	80,4	94,1	96,5	Technicien génie 1-2
98,2	89,7	99,9	98,1	Technicien génie 3
87,2	73,9	95,9	97,0	Moyenne
				Employés de bureau
94,4	100,1	99,3	100,0	Personnel soutien adm. 1
93,4	88,2	99,1	99,1	Personnel soutien adm. 2
88,0	71,8	98,3	97,7	Personnel soutien adm. 3
95,3	99,9	99,4	100,0	Personnel secrétariat 1
91,6	61,7	98,6	97,0	Personnel secrétariat 2
83,1	75,0	97,6	94,1	Acheteur 2
92,2	79,6	98,9	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 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	25	89,0	52 063	61 528	- 18,2	42 018	55 886	- 33,0	
Professionnel communic. 2	719	99,3	78 773	83 648	- 6,2	55 426	65 149	- 17,5	
Professionnel communic. 3	107	100,0	88 449	97 694	- 10,5	67 502	87 638	- 29,8	
Professionnel gest. fin. 1	18	100,0	51 082	70 872	- 38,7	41 676	51 571	- 23,7	
Professionnel gest. fin. 2	461	100,0	76 741	82 992	- 8,1	53 803	58 376	- 8,5	
Professionnel gest. fin. 3	11	100,0	84 412	102 351	- 21,3	63 519	77 078	- 21,3	
Analyste proc. adm./inform. 1	218	100,0	53 785	69 184	- 28,6	43 155	53 679	- 24,4	
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	99,9	79 693	85 496	- 7,3	56 798	62 328	- 9,7	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	100,0	87 497	102 454	- 17,1	65 726	77 789	- 18,4	
Ingénieur 2	602	100,0	88 578	107 548	- 21,4	60 466	83 214	- 37,6	
Ingénieur 3	366	91,8	98 754	123 057	- 24,6	78 302	104 360	- 33,3	
Professionnel sc. phys. 1	16	100,0	53 168	70 306	- 32,2	42 436	57 881	- 36,4	
Professionnel sc. phys. 2	475	74,1	84 239	93 765	- 11,3	59 935	76 508	- 27,7	
Avocat et notaire 1	41	100,0	72 650	92 547	- 27,4	56 725	67 907	- 19,7	
Avocat et notaire 2	427	96,4	114 137	125 937	- 10,3	75 587	84 369	- 11,6	
Moyenne	...	96,6	82 553	92 614	- 12,2	59 460	69 939	- 17,6	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	7 987	96,6	53 035	60 432	- 13,9	35 396	49 829	- 40,8	
Technicien en administration 3	101	95,6	57 857	70 097	- 21,2	53 675	57 974	- 8,0	
Techn. documentation 1-2	674	87,8	53 068	57 407	- 8,2	35 718	42 864	- 20,0	
Techn. laboratoire 1-2	2 130	30,5	59 748	65 178	- 9,1	40 929	48 065	- 17,4	
Techn. laboratoire 3	535	94,1	62 814	69 561	- 10,7	44 545	53 572	- 20,3	
Technicien en droit 1-2	460	99,1	51 757	68 302	- 32,0	34 517	57 003	- 65,1	
Technicien génie 1-2	1 486	57,1	52 745	76 957	- 45,9	37 557	52 254	- 39,1	
Techn. informatique 1-2	2 042	96,0	55 611	63 431	- 14,1	38 992	46 927	- 20,4	
Techn. informatique 3	982	99,4	59 589	72 398	- 21,5	43 119	58 947	- 36,7	
Technicien en loisir 1-2	469	76,4	52 653	64 294	- 22,1	36 796	46 187	- 25,5	
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	76,4	52 196	81 235	- 55,6	38 133	59 282	- 55,5	
Moyenne	...	83,9	54 750	65 160	- 19,0	37 832	50 557	- 33,6	
Employés de bureau									
Magasinier 1	174	53,3	34 280	53 232	- 55,3	31 905	35 386	- 10,9	
Magasinier 2	910	45,7	39 735	61 003	- 53,5	34 739	48 548	- 39,8	
Op. duplicateur 1- 2	68	19,1	38 560	55 790	- 44,7	31 905	44 958	- 40,9	
Personnel soutien adm. 1	4 523	86,0	38 063	45 926	- 20,7	33 413	35 305	- 5,7	
Personnel soutien adm. 2	5 788	91,6	41 834	51 654	- 23,5	36 253	42 602	- 17,5	
Personnel soutien adm. 3	2 186	96,8	46 870	57 251	- 22,1	40 195	50 728	- 26,2	
Personnel secrétariat 1	1 465	96,0	39 478	51 100	- 29,4	34 154	40 326	- 18,1	
Personnel secrétariat 2	8 530	90,4	43 736	53 597	- 22,5	36 331	42 233	- 16,2	
Préposé aux renseign. 2	724	96,6	46 461	52 757	- 13,6	36 745	41 128	- 11,9	
Préposé aux renseign. 3	42	100,0	50 698	63 119	- 24,5	40 416	48 167	- 19,2	
Préposé télécomm. 1- 2	184	67,3	51 836	58 749	- 13,3	40 888	48 065	- 17,6	
Téléphoniste-récept. 2	193	58,5	36 069	46 756	- 29,6	33 367	36 990	- 10,9	
Acheteur 2	174	100,0	46 461	58 470	- 25,8	39 736	44 843	- 12,9	
Moyenne	...	88,5	42 257	52 360	- 23,9	36 035	41 948	- 16,4	

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
				Professionnels
72,0 *	69,7 *	94,6	97,2	Professionnel communic. 1
73,9	86,3	92,3	97,0	Professionnel communic. 2
86,0 *	87,0 *	96,7	98,7	Professionnel communic. 3
68,8	64,7	94,3	90,4	Professionnel gest. fin. 1
78,6	67,0	93,6	90,2	Professionnel gest. fin. 2
88,1	85,2	97,1	96,4	Professionnel gest. fin. 3
68,5 *	67,8 *	93,8	92,8	Analyste proc. adm./inform. 1
71,1	83,8	91,7	95,6	Analyste proc. adm./inform. 2
90,9	88,3	97,7	97,2	Analyste proc. adm./inform. 3
63,0	80,8	88,3	95,6	Ingénieur 2
92,0 *	97,8 *	98,4	99,7	Ingénieur 3
62,7	38,4	92,5	89,1	Professionnel sc. phys. 1
77,9 *	78,0 *	93,6	95,9	Professionnel sc. phys. 2
61,9	79,1	91,7	94,4	Avocat et notaire 1
61,2	78,4	86,9	92,9	Avocat et notaire 2
74,4	82,1	92,8	95,6	Moyenne
				Techniciens
89,3	83,6	96,4	97,1	Technicien en administration 1-2
97,4 *	96,4 *	99,8	99,4	Technicien en administration 3
87,7 *	87,7 *	96,0 *	96,9 *	Techn. documentation 1-2
85,4	88,1	95,4	96,9	Techn. laboratoire 1-2
93,9	97,9	98,2	99,5	Techn. laboratoire 3
79,1	69,1	93,1	94,9	Technicien en droit 1-2
79,6	90,7	94,1	97,0	Technicien génie 1-2
83,3	87,4	95,0	96,7	Techn. informatique 1-2
94,3	96,7	98,4	99,4	Techn. informatique 3
88,8 *	84,7 *	96,6 *	95,7 *	Technicien en loisir 1-2
81,8 *	84,4 *	95,1	95,8	Techn. hygiène du trav. 1-2
87,3	86,3	96,0	97,1	Moyenne
				Employés de bureau
93,3 *	94,4 *	99,5	98,1	Magasinier 1
94,3 *	91,6 *	99,3 *	98,3 *	Magasinier 2
94,9	97,0	99,1 *	99,4 *	Op. duplicateur 1-2
94,4 *	93,8 *	99,3	98,6	Personnel soutien adm. 1
93,4	87,0	99,1	97,7	Personnel soutien adm. 2
88,0	82,0	98,3	97,9	Personnel soutien adm. 3
95,3	80,5	99,4	95,9	Personnel secrétariat 1
91,6 *	93,0 *	98,6 *	98,5 *	Personnel secrétariat 2
85,6	91,7	97,0	98,2	Préposé aux renseign. 2
97,8	89,0	99,5	97,4	Préposé aux renseign. 3
56,2	93,2	90,8	98,8	Préposé télécomm. 1-2
98,5	78,8	99,9	95,6	Téléphoniste-récept. 2
83,1	77,9	97,6	94,8	Acheteur 2
91,9	89,5	98,8	98,0	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 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	25	78,9	52 063	57 818	- 11,1 *	42 018	44 485	- 5,9 *	
Professionnel communic. 2	719	90,5	78 773	79 164	- 0,5 *	55 426	59 817	- 7,9	
Professionnel communic. 3	107	99,5	88 449	107 779	- 21,9	67 502	82 302	- 21,9	
Professionnel gest. fin. 1	18	89,7	51 082	61 472	- 20,3	41 676	44 699	- 7,3 *	
Professionnel gest. fin. 2	461	79,9	76 741	83 250	- 8,5	53 803	61 013	- 13,4	
Professionnel gest. fin. 3	11	89,8	84 412	109 776	- 30,0	63 519	82 999	- 30,7	
Analyste proc. adm./inform. 1	218	98,0	53 785	71 299	- 32,6	43 155	53 157	- 23,2	
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	70,7	79 693	87 350	- 9,6	56 798	65 257	- 14,9	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	88,5	87 497	108 776	- 24,3	65 726	81 973	- 24,7	
Ingénieur 1	161	92,3	55 452	63 687	- 14,9	48 937	50 028	- 2,2 *	
Ingénieur 2	602	87,9	88 578	89 317	- 0,8 *	60 466	68 174	- 12,7	
Ingénieur 3	366	93,6	98 754	118 971	- 20,5	78 302	91 175	- 16,4	
Professionnel sc. phys. 1	16	77,2	53 168	57 601	- 8,3 *	42 436	43 141	- 1,7 *	
Professionnel sc. phys. 2	475	79,7	84 239	77 214	8,3 *	59 935	58 533	2,3 *	
Professionnel sc. phys. 3	111	96,3	88 918	100 635	- 13,2	68 895	77 669	- 12,7	
Avocat et notaire 1	41	92,8	72 650	74 190	- 2,1	56 725	57 489	- 1,3 *	
Avocat et notaire 2	427	90,1	114 137	104 927	8,1	75 587	77 785	- 2,9	
Moyenne	...	81,5	82 507	89 433	- 8,4	59 433	67 245	- 13,1	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	7 987	70,7	53 035	57 547	- 8,5	35 396	42 521	- 20,1	
Technicien en administration 3	101	67,4	57 857	74 080	- 28,0	53 675	56 843	- 5,9	
Techn. documentation 1-2	674	70,3	53 068	59 226	- 11,6	35 718	43 491	- 21,8	
Techn. laboratoire 1-2	2 130	75,0	59 748	54 676	8,5 *	40 929	41 831	- 2,2 *	
Techn. laboratoire 3	535	74,1	62 814	69 099	- 10,0 *	44 545	52 302	- 17,4	
Technicien en droit 1-2	460	86,5	51 757	75 031	- 45,0	34 517	54 076	- 56,7	
Technicien en droit 3	20	100,0	57 857	104 562	- 80,7	53 675	75 110	- 39,9	
Technicien génie 1-2	1 486	84,2	52 745	69 669	- 32,1	37 557	54 651	- 45,5	
Technicien génie 3	242	89,5	57 893	93 741	- 61,9	53 838	73 035	- 35,7	
Techn. informatique 1-2	2 042	46,2	55 611	59 099	- 6,3	38 992	44 153	- 13,2	
Techn. informatique 3	982	86,3	59 589	76 094	- 27,7	43 119	59 246	- 37,4	
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	61,4	52 196	67 664	- 29,6	38 133	53 582	- 40,5	
Moyenne	...	68,4	54 828	61 496	- 12,2	37 871	46 300	- 22,3	
Employés de bureau									
Magasinier 1	174	65,3	34 280	34 386	- 0,3 *	31 905	25 289	20,7	
Magasinier 2	910	57,4	39 735	50 726	- 27,7	34 739	37 854	- 9,0 *	
Magasinier 3	32	100,0	48 379	74 659	- 54,3	39 693	56 831	- 43,2	
Personnel soutien adm. 1	4 523	63,1	38 063	40 454	- 6,3	33 413	29 531	11,6	
Personnel soutien adm. 2	5 788	57,3	41 834	45 163	- 8,0	36 253	34 156	5,8	
Personnel soutien adm. 3	2 186	58,0	46 870	54 455	- 16,2	40 195	42 183	- 4,9 *	
Personnel secrétariat 1	1 465	71,6	39 478	47 315	- 19,9	34 154	36 191	- 6,0 *	
Personnel secrétariat 2	8 530	82,1	43 736	52 051	- 19,0	36 331	39 087	- 7,6	
Préposé aux renseign. 2	724	56,0	46 461	44 498	4,2 *	36 745	31 861	13,3	
Préposé aux renseign. 3	42	74,0	50 698	56 511	- 11,5	40 416	43 794	- 8,4	
Préposé télécomm. 1-2	184	4,9	51 836	41 625	19,7	40 888	34 040	16,7	
Téléphoniste-récept. 2	193	52,4	36 069	40 193	- 11,4	33 367	29 944	10,3	
Acheteur 2	174	36,8	46 461	55 184	- 18,8	39 736	40 858	- 2,8 *	
Moyenne	...	66,4	42 267	47 963	- 13,5	36 046	36 027	0,1 *	

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
72,0	50,9	94,6	88,7	Professionnels
73,9	68,7	92,3 *	92,3 *	Professionnel communic. 1
86,0 *	91,1 *	96,7 *	97,9 *	Professionnel communic. 2
68,8	52,7	94,3	87,1	Professionnel communic. 3
78,6	71,1	93,6 *	92,3 *	Professionnel gest. fin. 1
88,1 *	86,5 *	97,1 *	96,7 *	Professionnel gest. fin. 2
68,5	59,9	93,8	89,8	Professionnel gest. fin. 3
71,1	78,4	91,7	94,5	Analyste proc. adm./inform. 1
90,9 *	88,2 *	97,7 *	97,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2 *	71,8 *	94,9 *	93,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
63,0	73,9	88,3	93,8	Ingénieur 1
92,0 *	79,6 *	98,4 *	95,2 *	Ingénieur 2
62,7 *	71,3 *	92,5 *	92,8 *	Ingénieur 3
77,9 *	87,7 *	93,6 *	97,0 *	Professionnel sc. phys. 1
93,6 *	75,6 *	98,6 *	94,4 *	Professionnel sc. phys. 2
61,9 *	64,8 *	91,7 *	92,1 *	Professionnel sc. phys. 3
61,2	85,2	86,9	96,2	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
74,5 *	75,5 *	92,8	94,0	Moyenne
				Techniciens
89,3 *	83,7 *	96,4 *	95,7 *	Technicien en administration 1-2
97,4	77,9	99,8	94,9	Technicien en administration 3
87,7	65,1	96,0 *	90,7 *	Techn. documentation 1-2
85,4 *	91,8 *	95,4	98,1	Techn. laboratoire 1-2
93,9 *	86,0 *	98,2 *	96,6 *	Techn. laboratoire 3
79,1	58,7	93,1 *	88,5 *	Technicien en droit 1-2
97,4 *	100,9 *	99,8 *	100,3 *	Technicien en droit 3
79,6 *	75,1 *	94,1 *	94,6 *	Technicien génie 1-2
98,2	84,1	99,9	96,5	Technicien génie 3
83,3	65,4	95,0	91,3	Techn. informatique 1-2
94,3 *	89,5 *	98,4 *	97,7 *	Techn. informatique 3
81,8 *	61,1 *	95,1 *	91,4 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
87,2	79,8	96,0 *	95,0 *	Moyenne
				Employés de bureau
93,3 *	72,1 *	99,5	92,6	Magasinier 1
94,3 *	96,1 *	99,3 *	99,0 *	Magasinier 2
87,0	64,2	97,7	91,5	Magasinier 3
94,4 *	96,4 *	99,3 *	99,0 *	Personnel soutien adm. 1
93,4	83,1	99,1	95,9	Personnel soutien adm. 2
88,0 *	84,7 *	98,3 *	96,5 *	Personnel soutien adm. 3
95,3 *	99,9 *	99,4 *	100,0 *	Personnel secrétariat 1
91,6	104,3	98,6	101,1	Personnel secrétariat 2
85,6 *	83,6 *	97,0 *	95,4 *	Préposé aux renseign. 2
97,8	43,3	99,5	87,3	Préposé aux renseign. 3
56,2	114,3	90,8	102,6	Préposé télécomm. 1-2
98,5 *	86,6 *	99,9 *	96,6 *	Téléphoniste- récept. 2
83,1 *	81,7 *	97,6 *	95,3 *	Acheteur 2
91,8 *	94,2 *	98,8 *	98,6 *	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 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 2	719	100,0	78 773	87 119	− 10,6	55 426	66 820	− 20,6 *	
Professionnel gest. fin. 2	461	100,0	76 741	91 885	− 19,7	53 803	64 947	− 20,7 *	
Analyste proc. adm./inform. 1	218	100,0	53 785	72 537	− 34,9	43 155	55 480	− 28,6	
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	99,6	79 693	83 692	− 5,0	56 798	62 457	− 10,0	
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	100,0	87 497	121 015	− 38,3	65 726	89 051	− 35,5	
Avocat et notaire 2	427	100,0	114 137	93 125	18,4	75 587	72 051	4,7 *	
Moyenne	...	90,7	82 476	92 196	− 11,8	59 393	69 270	− 16,6	
Techniciens									
Technicien en administration 1-2	7 987	84,4	53 035	58 889	− 11,0	35 396	43 675	− 23,4	
Technicien génie 1-2	1 486	38,1	52 745	79 052	− 49,9	37 557	51 210	− 36,4	
Techn. informatique 1-2	2 042	97,2	55 611	63 074	− 13,4	38 992	46 950	− 20,4	
Moyenne	...	69,5	54 500	67 386	− 23,6	37 606	51 298	− 36,4	
Employés de bureau									
Magasinier 1	174	51,4	34 280	52 018	− 51,7	31 905	31 840	0,2 *	
Magasinier 2	910	49,3	39 735	63 771	− 60,5	34 739	50 896	− 46,5	
Personnel soutien adm. 1	4 523	59,6	38 063	46 367	− 21,8	33 413	36 047	− 7,9	
Personnel soutien adm. 2	5 788	70,1	41 834	52 140	− 24,6	36 253	37 733	− 4,1 *	
Personnel soutien adm. 3	2 186	100,0	46 870	62 157	− 32,6	40 195	49 467	− 23,1	
Personnel secrétariat 1	1 465	100,0	39 478	54 174	− 37,2	34 154	43 701	− 28,0 *	
Personnel secrétariat 2	8 530	89,2	43 736	51 884	− 18,6	36 331	41 307	− 13,7	
Préposé aux renseign. 2	724	91,2	46 461	54 305	− 16,9	36 745	42 161	− 14,7 *	
Téléphoniste- récept. 2	193	29,7	36 069	49 511	− 37,3	33 367	40 470	− 21,3	
Moyenne	...	78,1	42 157	52 879	− 25,4	35 972	40 978	− 13,9	

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
73,9 *	81,7 *	92,3	95,7	Professionnels
78,6 *	82,5 *	93,6 *	94,9 *	Professionnel communic. 2
68,5 *	68,3 *	93,8 *	92,5 *	Professionnel gest. fin. 2
71,1 *	79,4 *	91,7	94,8	Analyste proc. adm./inform. 1
90,9	x	97,7	x	Analyste proc. adm./inform. 2
61,2	87,6	86,9	97,2	Analyste proc. adm./inform. 3
				Avocat et notaire 2
74,0	84,8	92,6	96,2	Moyenne
				Techniciens
89,3 *	86,1 *	96,4 *	96,4 *	Technicien en administration 1-2
79,6	92,5	94,1	97,4	Technicien génie 1-2
83,3 *	82,0 *	95,0 *	95,4 *	Techn. informatique 1-2
87,1 *	85,1 *	96,0 *	96,5 *	Moyenne
				Employés de bureau
93,3 *	95,7 *	99,5	98,3	Magasinier 1
94,3 *	87,3 *	99,3 *	97,4 *	Magasinier 2
94,4 *	91,7 *	99,3 *	98,2 *	Personnel soutien adm. 1
93,4	82,3	99,1	95,0	Personnel soutien adm. 2
88,0	100,2	98,3	100,0	Personnel soutien adm. 3
95,3 *	97,9 *	99,4 *	99,6 *	Personnel secrétariat 1
91,6 *	84,6 *	98,6 *	96,9 *	Personnel secrétariat 2
85,6 *	85,5 *	97,0 *	96,8 *	Préposé aux renseign. 2
98,5	x	99,9	x	Téléphoniste-récept. 2
92,2	87,4	98,8	97,1	Moyenne

Annexe A-11

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2018

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

Emplois repères/catégorie	Effectif adm. québ. ¹	Effectif rémunéré selon échelle	Maximums normaux			Minimums				
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
%	\$	%	\$	%						
Professionnels										
Professionnel communic. 1	25	76,3	52 063	55 236	- 6,1 *	42 018	43 655	- 3,9 *		
Professionnel communic. 2	719	89,1	78 773	77 458	1,7 *	55 426	58 732	- 6,0		
Professionnel communic. 3	107	99,5	88 449	107 216	- 21,2	67 502	82 758	- 22,6		
Professionnel gest. fin. 1	18	89,4	51 082	61 218	- 19,8	41 676	44 586	- 7,0 *		
Professionnel gest. fin. 2	461	78,2	76 741	82 486	- 7,5	53 803	60 613	- 12,7		
Professionnel gest. fin. 3	11	88,9	84 412	109 053	- 29,2	63 519	83 126	- 30,9		
Analyste proc. adm./inform. 1	218	97,9	53 785	71 433	- 32,8	43 155	53 358	- 23,6		
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	68,7	79 693	87 036	- 9,2	56 798	65 367	- 15,1		
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	87,9	87 497	108 666	- 24,2	65 726	82 023	- 24,8		
Ingénieur 1	161	92,3	55 452	63 679	- 14,8	48 937	50 018	- 2,2 *		
Ingénieur 2	602	87,7	88 578	89 259	- 0,8 *	60 466	68 113	- 12,6		
Ingénieur 3	366	93,7	98 754	119 029	- 20,5	78 302	91 214	- 16,5		
Professionnel sc. phys. 1	16	77,1	53 168	56 182	- 5,7 *	42 436	42 311	0,3 *		
Professionnel sc. phys. 2	475	79,7	84 239	77 116	8,5 *	59 935	58 502	2,4 *		
Professionnel sc. phys. 3	111	96,2	88 918	100 587	- 13,1	68 895	77 678	- 12,7		
Avocat et notaire 1	41	90,8	72 650	73 801	- 1,6 *	56 725	57 264	- 1,0 *		
Avocat et notaire 2	427	87,1	114 137	103 729	9,1	75 587	79 196	- 4,8		
Moyenne	...	80,3	82 507	89 060	- 7,9	59 433	67 261	- 13,2		
Techniciens										
Technicien en administration 1-2	7 987	68,1	53 035	56 631	- 6,8	35 396	42 303	- 19,5		
Technicien en administration 3	101	61,2	57 857	74 248	- 28,3	53 675	56 083	- 4,5 *		
Techn. documentation 1- 2	674	65,0	53 068	59 727	- 12,5	35 718	43 285	- 21,2		
Techn. laboratoire 1-2	2 130	75,0	59 748	54 691	8,5 *	40 929	41 850	- 2,3 *		
Techn. laboratoire 3	535	73,8	62 814	68 973	- 9,8 *	44 545	52 214	- 17,2		
Technicien en droit 1-2	460	85,7	51 757	75 787	- 46,4	34 517	54 620	- 58,2		
Technicien en droit 3	20	100,0	57 857	105 409	- 82,2	53 675	75 604	- 40,9		
Technicien génie 1-2	1 486	84,0	52 745	69 702	- 32,1	37 557	54 675	- 45,6		
Technicien génie 3	242	89,4	57 893	93 835	- 62,1	53 838	73 122	- 35,8		
Techn. informatique 1-2	2 042	45,5	55 611	58 947	- 6,0 *	38 992	44 121	- 13,2		
Techn. informatique 3	982	85,9	59 589	75 762	- 27,1	43 119	59 135	- 37,1		
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	60,9	52 196	67 635	- 29,6	38 133	53 846	- 41,2		
Moyenne	...	66,8	54 828	61 087	- 11,4	37 871	46 209	- 22,0		
Employés de bureau										
Magasinier 1	174	65,3	34 280	34 386	- 0,3 *	31 905	25 289	20,7		
Magasinier 2	910	56,2	39 735	50 872	- 28,0	34 739	37 835	- 8,9 *		
Magasinier 3	32	100,0	48 379	73 992	- 52,9	39 693	56 057	- 41,2		
Personnel soutien adm. 1	4 523	62,2	38 063	40 165	- 5,5 *	33 413	29 429	11,9		
Personnel soutien adm. 2	5 788	56,3	41 834	44 915	- 7,4	36 253	33 896	6,5		
Personnel soutien adm. 3	2 186	56,1	46 870	54 821	- 17,0	40 195	42 194	- 5,0 *		
Personnel secrétariat 1	1 465	70,7	39 478	47 282	- 19,8	34 154	36 105	- 5,7 *		
Personnel secrétariat 2	8 530	80,0	43 736	50 991	- 16,6	36 331	38 524	- 6,0		
Préposé aux renseign. 2	724	55,0	46 461	44 542	4,1 *	36 745	31 725	13,7		
Préposé aux renseign. 3	42	70,8	50 698	57 651	- 13,7	40 416	44 628	- 10,4		
Préposé télécomm. 1-2	184	4,9	51 836	41 625	19,7	40 888	34 040	16,7		
Téléphoniste-récept. 2	193	52,3	36 069	40 225	- 11,5	33 367	29 962	10,2		
Acheteur 2	174	36,8	46 461	55 184	- 18,8	39 736	40 858	- 2,8 *		
Moyenne	...	65,0	42 267	47 562	- 12,5	36 046	35 772	0,8 *		

1. 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/catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
72,0	46,7	94,6	88,8	Professionnels
73,9	66,4	92,3 *	91,8 *	Professionnel communic. 1
86,0 *	91,9 *	96,7 *	98,2 *	Professionnel communic. 2
68,8	51,2	94,3	86,7	Professionnel communic. 3
78,6	70,4	93,6 *	92,2 *	Professionnel gest. fin. 1
88,1 *	85,4 *	97,1 *	96,5 *	Professionnel gest. fin. 2
68,5	59,8	93,8	89,8	Professionnel gest. fin. 3
71,1	78,2	91,7	94,6	Analyste proc. adm./inform. 1
90,9 *	88,1 *	97,7 *	97,1 *	Analyste proc. adm./inform. 2
56,2 *	71,8 *	94,9 *	93,9 *	Analyste proc. adm./inform. 3
63,0	73,9	88,3	93,8	Ingénieur 1
92,0 *	79,5 *	98,4 *	95,2 *	Ingénieur 2
62,7 *	69,4 *	92,5 *	92,4 *	Ingénieur 3
77,9 *	87,6 *	93,6 *	97,0 *	Professionnel sc. phys. 1
93,6 *	75,4 *	98,6 *	94,4 *	Professionnel sc. phys. 2
61,9 *	67,9 *	91,7 *	92,8 *	Professionnel sc. phys. 3
61,2	89,0	86,9	97,4	Avocat et notaire 1
				Avocat et notaire 2
74,5 *	75,4 *	92,8	94,0	Moyenne
Techniciens				
89,3 *	84,2 *	96,4 *	96,0 *	Technicien en administration 1-2
97,4	72,6	99,8	93,3	Technicien en administration 3
87,7	55,4	96,0	87,7	Techn. documentation 1-2
85,4 *	91,9 *	95,4	98,1	Techn. laboratoire 1-2
93,9 *	86,8 *	98,2 *	96,8 *	Techn. laboratoire 3
79,1	57,4	93,1 *	88,1 *	Technicien en droit 1-2
97,4 *	100,6 *	99,8 *	100,2 *	Technicien en droit 3
79,6 *	75,0 *	94,1 *	94,6 *	Technicien génie 1-2
98,2	84,0	99,9	96,5	Technicien génie 3
83,3	65,0	95,0	91,2	Techn. informatique 1-2
94,3 *	89,4 *	98,4 *	97,7 *	Techn. informatique 3
81,8 *	60,9 *	95,1 *	91,5 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
87,2	79,5	96,0 *	94,9 *	Moyenne
Employés de bureau				
93,3 *	72,1 *	99,5	92,6	Magasinier 1
94,3 *	94,8 *	99,3 *	98,7 *	Magasinier 2
87,0	63,4	97,7	91,1	Magasinier 3
94,4 *	96,3 *	99,3 *	99,0 *	Personnel soutien adm. 1
93,4	82,9	99,1	95,8	Personnel soutien adm. 2
88,0 *	85,7 *	98,3 *	96,7 *	Personnel soutien adm. 3
95,3 *	98,5 *	99,4 *	99,6 *	Personnel secrétariat 1
91,6	107,1	98,6	101,7	Personnel secrétariat 2
85,6 *	83,1 *	97,0 *	95,1 *	Préposé aux renseign. 2
97,8	38,7	99,5	86,2	Préposé aux renseign. 3
56,2	114,3	90,8	102,6	Préposé télécomm. 1-2
98,5 *	86,2 *	99,9 *	96,5 *	Téléphoniste-récept. 2
83,1 *	81,7 *	97,6 *	95,3 *	Acheteur 2
91,8 *	95,0 *	98,8 *	98,7 *	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 2018

(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												
Régime de retraite	8,02	8,83	8,03	8,79	8,01	9,30	8,01	5,51	8,00	12,34	8,02	8,62
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,69	0,63	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,76 *	0,77	0,74	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,65	3,28	4,96	4,45	4,94	4,86	4,92	4,83	5,00	4,23	4,76	4,48
Assurance-emploi	0,94	0,89	1,32	1,25	1,39	1,41	1,39	1,62	1,39	1,18	1,31 *	1,32 *
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 *
SST	0,94	0,66	1,32	1,12	1,34	1,19	1,71	2,15	1,31	2,18	1,34 *	1,31 *
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,40	23,48	25,50 *	26,01 *	26,80 *	27,24 *	28,29	23,13	25,90	31,62	25,87 *	25,90 *
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20	7,61	8,45	7,63	8,41	7,76	8,90	7,65	8,45 *	8,31 *	8,48	7,72
Jours fériés et congés mobiles	4,89 *	4,97 *	4,87 *	4,93 *	4,86	5,04	4,79	4,54	4,81	5,00	4,85 *	4,92 *
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,87	14,83	16,84	14,80	16,00	15,11	16,33	13,87	16,89	15,54	16,60	14,80
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,27	38,31	42,34	40,81	42,80 *	42,35 *	44,61	37,00	42,80	47,17	42,47	40,70

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018

(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												
Régime de retraite	8,02	6,89	8,03	6,33	8,01	6,23	8,01	4,76	8,00 *	8,08 *	8,02	6,20
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,69	0,64	0,77	0,75	0,77	0,76	0,77 *	0,76 *	0,77	0,71	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,65	3,38	4,96	4,48	4,94	4,81	4,92	4,81	5,00	4,07	4,75	4,47
Assurance-emploi	0,94	0,90	1,32	1,27	1,39 *	1,43 *	1,39	1,65	1,39	1,16	1,31	1,33
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 *
SST	0,94	0,66	1,32 *	1,26 *	1,34 *	1,24 *	1,71	2,29	1,36	2,69	1,34 *	1,41 *
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,40 *	21,72 *	25,50	23,41	26,80	23,75	28,29	22,17	26,17 *	26,84 *	25,88	23,24
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20	7,21	8,45	7,27	8,41	7,25	8,90	7,52	8,51 *	8,21 *	8,48	7,34
Jours fériés et congés mobiles	4,89 *	4,82 *	4,87	4,61	4,86	4,58	4,79	4,36	4,81	4,67	4,85	4,59
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,87	13,13	16,84	13,12	16,00	13,06	16,33	13,30	16,54	14,22	16,58	13,19
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,27	34,86	42,34	36,53	42,80	36,82	44,61	35,48	42,71	41,06	42,46	36,43

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018

(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												
Régime de retraite	8,02	12,00	8,03	12,88	8,01	13,30	8,01	9,53	8,00	17,65	8,02	12,59
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,69	0,62	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,77 *	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,65	3,18	4,96	4,40	4,94	4,91	4,92	4,95	5,00	4,41	4,76	4,50
Assurance-emploi	0,94	0,87	1,32	1,21	1,39 *	1,39 *	1,39	1,43	1,39	1,18	1,31	1,26
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,94	0,67	1,32	0,95	1,34	1,14	1,71	1,18	1,31	1,48	1,34	1,05
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,40	26,37	25,50	30,09	26,80	31,78	28,29 *	28,95 *	25,90	37,03	25,87	30,34
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20 *	8,22 *	8,45	8,21	8,41 *	8,44 *	8,90	8,65	8,45	8,35	8,48	8,38
Jours fériés et congés mobiles	4,89	5,25	4,87	5,41	4,86	5,68	4,79	5,40	4,81	5,34	4,85	5,48
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,87	17,52	16,84	17,45	16,00	17,62	16,33	17,68	16,89	17,44	16,60	17,56
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,26	43,88	42,34	47,54	42,80	49,40	44,61	46,63	42,80	54,47	42,47	47,91

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018

(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												
Régime de retraite	8,02	14,59	8,03	16,84	8,01	16,44	8,01	13,69	8,00	22,67	8,02	16,29
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,70	0,62	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,77 *	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,65	3,17	4,97	4,25	4,94	4,86	4,91	4,95	5,00	4,41	4,75	4,42
Assurance-emploi	0,94	0,83	1,33	1,13	1,39	1,35	1,39	1,60	1,39	1,17	1,30	1,23
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,94	1,46	1,31	1,74	1,34	1,77	1,63 *	1,70 *	1,31	1,79	1,30	1,71
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,40	31,90	25,47	35,71	26,80	36,17	28,23	32,25	25,90	43,48	25,72	35,33
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20	7,92	8,44	8,65	8,41	8,80	8,83	9,26	8,45 *	8,44 *	8,44	8,66
Jours fériés et congés mobiles	4,89	7,13	4,87	6,18	4,86	6,23	4,79	5,96	4,81	5,80	4,86	6,30
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,86	16,45	16,86 *	16,86 *	16,00	17,01	16,19	17,19	16,89 *	16,92 *	16,60	16,90
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,26	48,36	42,34	52,57	42,80	53,18	44,42	49,44	42,80	60,40	42,32	52,23

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018

(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												
Régime de retraite	8,02	11,96	8,03	10,99	8,01	10,95	8,02	6,18	8,00	11,52	8,02	10,45
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,69	0,61	0,77	0,74	0,77	0,77	0,77 *	0,77 *	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,64	3,16	4,95	4,39	4,94	4,80	4,91	4,95	5,00	4,17	4,75	4,44
Assurance-emploi	0,93	0,83	1,32	1,18	1,39	1,31	1,39 *	1,39 *	1,39	1,11	1,30	1,21
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 *
SST	0,96	0,63	1,30	0,96	1,34	1,11	1,89	1,18	1,34	1,53	1,35	1,03
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,45	24,94	25,36	27,54	26,80	28,69	28,62	25,30	26,12	29,76	25,85	27,39
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20 *	8,17 *	8,44	8,23	8,41 *	8,37 *	9,05	8,78	8,50	8,26	8,48	8,36
Jours fériés et congés mobiles	4,89	5,00	4,87	5,02	4,86	5,01	4,81	5,05	4,81	4,68	4,86	5,00
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,80	16,69	16,93 *	16,93 *	16,00	17,66	16,58	17,55	16,65	17,50	16,63	17,30
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,25	41,63	42,29	44,47	42,80	46,35	45,20	42,85	42,77	47,25	42,48	44,69

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018
(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												
Régime de retraite	8,02	11,38	8,03	12,27	8,01	12,77	8,01	13,27	8,00	16,73	8,02	12,68
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,70	0,65	0,77	0,76	0,77 *	0,77 *	0,77 *	0,77 *	0,77 *	0,77 *	0,76	0,75
Régime de rentes du Québec	3,65	3,38	4,96	4,61	4,94	4,96	4,92	4,95	5,00	4,91	4,75	4,63
Assurance-emploi	0,94	0,88	1,32	1,22	1,39	1,37	1,39	1,40	1,39	1,31	1,31	1,26
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,94	0,47	1,32	0,56	1,34	0,56	1,70	0,55	1,38	0,56	1,34	0,55
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,41	24,13	25,51	27,68	26,80	28,77	28,26	30,00	26,28	33,08	25,88	28,18
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20	8,82	8,46	8,37	8,41	8,32	8,89	8,53	8,55	8,37	8,48 *	8,44 *
Jours fériés et congés mobiles	4,89	5,74	4,87	5,89	4,86	5,93	4,79	6,34	4,80	6,00	4,85	5,96
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,86	16,92	16,84	17,53	16,00	17,65	16,32	17,15	16,47	18,80	16,57	17,47
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,27	41,05	42,34	45,20	42,80	46,43	44,58	47,15	42,75	51,88	42,45	45,65

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018

(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	0,53	0,00	0,92	0,00	0,95	0,00	1,25	0,00	0,67	0,00	0,90	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	8,02	11,76	8,03	11,04	8,01	10,98	8,02	10,44	8,00	10,44	8,02	11,04
Assurance-vie	0,10	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,03	0,00	0,04	0,00
Assurance maladie	0,09	1,52	0,12	1,92	0,26	2,06	0,39	2,21	0,25	2,21	0,22	1,96
Assurance-soins dentaires	0,00	1,71	0,00	1,71	0,00	1,71	0,00	1,71	0,00	1,71	0,00	1,71
Assurance-soins optiques	0,00	0,04	0,00	0,05	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00	0,06	0,00	0,05
Assurance-salaire	1,77	0,00	3,22	0,00	4,43	0,00	5,30	0,00	3,79	0,00	3,79	0,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,02	1,97	0,10	1,97	0,26	1,97	0,34	1,97	0,28	1,97	0,19	1,97
Total des assurances ²	1,98	5,23	3,47	5,65	4,98	5,79	6,06	5,95	4,34	5,95	4,24	5,69
Compensation pour congés parentaux	0,38	0,71	0,35	1,05	0,24	1,10	0,09	2,82	0,10	0,04	0,26	1,23
Assurance parentale du Québec	0,69	0,62	0,77	0,76	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77	0,75	0,74
Régime de rentes du Québec	3,65	3,13	4,98	4,53	4,94	4,99	4,92	4,93	5,00	4,43	4,72	4,53
Assurance-emploi	0,94	0,92	1,34	1,34	1,39	1,59	1,39	1,57	1,39	1,33	1,30	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
SST	0,94	0,58	1,30	0,58	1,35	0,58	1,90	0,58	1,28	0,58	1,34	0,58
Total des régimes étatiques ²	10,48	9,51	12,65	11,48	12,72	12,19	13,23	12,10	12,70	11,36	12,38	11,51
Total rémunération indirecte ²	20,87	27,21	24,49	29,22	25,95	30,06	27,41	31,32	25,14	27,79	24,89	29,46
Total des avantages sociaux²	21,40	27,21	25,41	29,22	26,90	30,06	28,65	31,32	25,81	27,79	25,79	29,46
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20	8,24	8,43	7,85	8,43	7,84	9,06	7,62	8,41	7,62	8,48	7,87
Jours fériés et congés mobiles	4,89	4,98	4,87	4,98	4,86	4,98	4,81	4,98	4,81	4,98	4,86	4,98
Congés de maladie utilisés	4,57	4,01	3,37	4,02	2,29	4,02	2,13	4,01	3,37	4,01	2,95	4,02
Congés parentaux	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02
Congés sociaux	0,21	1,46	0,40	1,47	0,35	1,47	0,56	1,46	0,42	1,46	0,37	1,47
Total des heures chômées payées²	17,87	18,71	17,07	18,33	15,93	18,32	16,56	18,09	17,01	18,09	16,66	18,35
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées²	39,26	45,92	42,48	47,56	42,83	48,38	45,22	49,41	42,82	45,89	42,45	47,82

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 peut être différent de la somme des éléments en raison 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 2018

(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												
Régime de retraite	8,02	12,18	8,03	12,51	8,01	12,80	8,01	6,25	8,00	13,04	8,02	11,52
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,69	0,62	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77 *	0,76 *	0,77	0,73	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,65	3,20	4,96	4,38	4,94	4,87	4,92	4,85	5,00	4,17	4,76	4,46
Assurance-emploi	0,94	0,88	1,32	1,21	1,39	1,38	1,39	1,61	1,39	1,15	1,31	1,29
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 *
SST	0,94	0,69	1,32	1,02	1,34	1,18	1,71	2,08	1,31	2,19	1,34 *	1,27 *
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,40	26,80	25,50	30,23	26,80	31,44	28,29	24,18	25,90	32,46	25,87	29,25
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20 *	8,20 *	8,45	8,17	8,41 *	8,47 *	8,90	8,28	8,45 *	8,49 *	8,48	8,32
Jours fériés et congés mobiles	4,89	5,27	4,87	5,31	4,86	5,58	4,79 *	4,84 *	4,81	5,04	4,85	5,31
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,87	17,51	16,84 *	16,89 *	16,00	17,27	16,33	15,19	16,89	15,88	16,60	16,78
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,26	44,31	42,34	47,12	42,80	48,71	44,61	39,37	42,80	48,34	42,47	46,03

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018
 (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												
Régime de retraite	8,02	6,97	8,03	5,81	8,01	5,52	8,01	3,47	8,00	3,85	8,02	5,37
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,69	0,64	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,65	3,37	4,96	4,50	4,94	4,84	4,92	4,83	5,00	4,76	4,75	4,53
Assurance-emploi	0,94	0,90	1,32	1,29	1,39	1,45	1,39	1,61	1,39	1,48	1,31	1,36
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 *
SST	0,94	0,67	1,32 *	1,25 *	1,34 *	1,23 *	1,71	2,54	1,36	2,09	1,34 *	1,42 *
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,40 *	21,63 *	25,50	22,63	26,80	22,66	28,29	20,79	26,17	21,40	25,88	22,11
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20	7,24	8,45	7,15	8,41	7,01	8,90	5,61	8,51	6,45	8,48	6,81
Jours fériés et congés mobiles	4,89 *	4,82 *	4,87	4,54	4,86	4,52	4,79	3,62	4,81	4,34	4,85	4,41
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,87	13,24	16,84	12,90	16,00	12,73	16,33	10,12	16,54	11,61	16,58	12,35
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,27	34,87	42,34	35,52	42,80	35,40	44,61	30,91	42,71	33,01	42,46	34,46

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018

(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												
Régime de retraite	8,02	14,71	8,03	11,48	8,01 *	10,32 *	8,01	5,35	8,00 *	8,80 *	8,02	10,29
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,69	0,64	0,77	0,74	0,77	0,76	0,77 *	0,76 *	0,77	0,71	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,64	3,28	4,96	4,32	4,94	4,68	4,92	4,82	5,00	3,96	4,77	4,38
Assurance-emploi	0,93	0,89	1,32	1,18	1,39	1,32	1,39	1,65	1,39	1,11	1,31	1,27
Assurance maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
SST	0,96	0,56	1,32 *	1,50 *	1,34 *	1,17 *	1,71	2,28	1,36	2,81	1,35 *	1,45 *
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,47	31,42	25,51	30,25	26,80 *	29,23 *	28,29	23,03	26,17 *	27,79 *	25,95	28,65
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20 *	8,23 *	8,46 *	8,40 *	8,41 *	8,67 *	8,90	8,24	8,51 *	8,50 *	8,48 *	8,45 *
Jours fériés et congés mobiles	4,89	5,44	4,87 *	5,03 *	4,86 *	5,02 *	4,79 *	4,66 *	4,81 *	4,70 *	4,85	5,00
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,78	14,82	16,84	15,07	16,00	15,57	16,33	14,65	16,54	14,63	16,55	15,13
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,26	46,24	42,34	45,33	42,80 *	44,80 *	44,61	37,68	42,71 *	42,42 *	42,50 *	43,77 *

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018

(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												
Régime de retraite	8,02	6,63	8,03	5,55	8,01	5,29	8,01	3,46	8,00	3,70	8,02	5,16
Assurances ^{1,2}												
Assurance parentale du Québec	0,69	0,64	0,77	0,75	0,77	0,77	0,77	0,77	0,77	0,76	0,76	0,74
Régime de rentes du Québec	3,65	3,38	4,96	4,51	4,94	4,85	4,92	4,83	5,00	4,77	4,75	4,53
Assurance-emploi	0,94	0,90	1,32 *	1,30 *	1,39	1,46	1,39	1,62	1,39	1,49	1,31	1,36
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 *
SST	0,94	0,67	1,32 *	1,28 *	1,34 *	1,24 *	1,71	2,55	1,36	2,23	1,34 *	1,44 *
Autres avantages ^{2,3}												
Total des avantages sociaux⁴	21,40 *	21,36 *	25,50	22,42	26,80	22,46	28,29	20,78	26,17	21,39	25,88	21,94
Heures chômées payées												
Congés annuels	8,20	7,17	8,45	7,08	8,41	6,94	8,90	5,60	8,51	6,37	8,48	6,75
Jours fériés et congés mobiles	4,89 *	4,79 *	4,87	4,50	4,86	4,48	4,79	3,62	4,81	4,28	4,85	4,37
Autres congés chômés payés ^{2,5}												
Total des heures chômées payées⁴	17,87	13,05	16,84	12,71	16,00	12,55	16,33	10,10	16,54	11,36	16,58	12,19
Total des avantages sociaux et des heures chômées payées⁴	39,27	34,41	42,34	35,13	42,80	35,01	44,61	30,89	42,71	32,75	42,46	34,13

1. Comprend les assurances suivantes : assurance-vie, assurance maladie, assurance-soins dentaires, assurance-soins optiques, assurance-salaire et assurance-invalidité de longue durée.

2. Pour une troisième année, l'Institut a procédé à une imputation historique de ces données. En raison de l'actualité des données, les résultats relatifs aux coûts de ces regroupements ne font pas l'objet d'une diffusion. Cela n'affecte en rien les résultats d'ensemble de la rémunération globale de l'annexe C.

3. Comprend le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour les congés parentaux.

4. Le total peut être différent de la somme des éléments en raison des arrondissements.

5. Comprend les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

* 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 2018

[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	25	49 246	52 392	-6,4 *	478	58	49 724	52 450	-5,5 *	12 125	17 438
Professionnel communic. 2	719	72 687	76 129	-4,7	515	204	73 203	76 333	-4,3	15 790	19 481
Professionnel communic. 3	107	85 520	100 429	-17,4	77	92	85 597	100 521	-17,4	16 807	24 816
Professionnel gest. fin. 1	18	48 149	56 102	-16,5	958	23	49 107	56 125	-14,3	12 993	14 023
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	75 365	-4,9	1 163	108	72 994	75 473	-3,4	16 781	17 539
Professionnel gest. fin. 3	11	81 924	101 698	-24,1	74	97	81 998	101 795	-24,1	16 296	25 115
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	63 937	-26,8	276	38	50 708	63 974	-26,2	11 706	15 355
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	82 088	-12,3	392	124	73 458	82 212	-11,9	15 439	18 513
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	102 815	-20,2	231	78	85 749	102 893	-20,0	16 928	24 792
Ingénieur 1	161	52 597	60 351	-14,7	49	33	52 646	60 384	-14,7	11 523	12 672
Ingénieur 2	602	78 184	87 220	-11,6	85	122	78 268	87 342	-11,6	15 623	20 570
Ingénieur 3	366	97 126	115 879	-19,3	87	74	97 213	115 953	-19,3	18 357	24 869
Professionnel sc. phys. 1	16	49 163	52 411	-6,6 *	677	26	49 840	52 437	-5,2 *	12 546	11 325
Professionnel sc. phys. 2	475	78 877	78 725	0,2 *	1 031	168	79 908	78 892	1,3 *	17 158	19 149
Professionnel sc. phys. 3	111	87 638	105 916	-20,9	79	133	87 717	106 048	-20,9	17 042	25 135
Avocat et notaire 1	41	66 589	85 232	-28,0	599	202	67 188	85 434	-27,2	15 048	23 602
Avocat et notaire 2	427	99 192	110 344	-11,2	849	420	100 041	110 764	-10,7	19 768	26 904
Biologiste 1	4	51 651	47 935	7,2	46	40	51 697	47 975	7,2	11 453	8 984
Biologiste 2	172	73 226	76 430	-4,4 *	66	102	73 292	76 532	-4,4 *	14 942	17 788
Biologiste 3	32	87 196	99 368	-14,0	78	146	87 275	99 514	-14,0	16 935	23 280
Moyenne	...	77 881	86 796	-11,4	400	131	78 281	86 927	-11,0	16 140	20 246
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	56 059	-9,6	453	147	51 601	56 205	-8,9	12 565	14 449
Technicien en administration 3	101	57 751	68 685	-18,9	46	240	57 797	68 925	-19,3	12 996	17 058
Techn. documentation 1-2	674	50 938	54 558	-7,1	322	414	51 260	54 973	-7,2	12 414	15 648
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	57 030	0,0 *	967	336	57 977	57 367	1,1 *	14 478	14 261
Techn. laboratoire 3	535	61 699	66 936	-8,5	1 052	183	62 750	67 119	-7,0	15 306	19 270
Technicien en droit 1-2	460	48 162	65 899	-36,8	39	154	48 201	66 053	-37,0	10 997	17 437
Technicien en droit 3	20	57 747	103 334	-78,9	46	58	57 794	103 392	-78,9	13 002	24 185
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	69 436	-39,8	282	163	49 936	69 599	-39,4	11 821	18 720
Technicien génie 3	242	57 821	89 489	-54,8	46	59	57 867	89 548	-54,7	12 970	22 225
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	54 457	-3,1 *	392	113	53 231	54 571	-2,5 *	12 750	12 507
Techn. informatique 3	982	58 644	73 742	-25,7	710	193	59 354	73 935	-24,6	14 214	17 045
Technicien en loisir 1-2	469	50 870	54 050	-6,3 *	559	452	51 429	54 503	-6,0 *	12 820	14 945
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	49 635	64 991	-30,9	879	90	50 513	65 081	-28,8	13 109	18 462
Moyenne	...	52 591	59 470	-13,1	518	188	53 110	59 658	-12,3	12 905	15 282
Employés de bureau											
Magasinier 1	223	35 602	45 829	-28,7 *	311	87	35 913	45 916	-27,9 *	9 366	9 475
Magasinier 2	910	39 449	56 496	-43,2	452	323	39 901	56 819	-42,4	10 447	16 981
Magasinier 3	32	47 249	68 182	-44,3	202	237	47 451	68 418	-44,2	11 632	17 162
Op. duplicateur 1-2	68	38 221	54 348	-42,2	224	201	38 445	54 549	-41,9	9 877	13 013
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	41 144	-8,9	545	253	38 325	41 397	-8,0	10 402	11 250
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	46 539	-12,2	324	110	41 787	46 649	-11,6	10 522	12 121
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	55 307	-20,1	469	133	46 536	55 440	-19,1	11 784	15 945
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	46 085	-17,5	292	153	39 520	46 239	-17,0	10 248	12 287
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	52 288	-21,3	337	223	43 455	52 511	-20,8	10 985	14 212
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	43 199	4,1 *	27	153	45 087	43 351	3,9 *	10 600	11 090
Préposé aux renseign. 3	42	50 470	57 166	-13,3	30	225	50 500	57 391	-13,6	11 893	14 972
Préposé télécomm. 1-2	184	47 044	52 235	-11,0	99	198	47 143	52 433	-11,2	10 771	12 134
Préposé télécomm. 3	46	50 678	72 475	-43,0	106	205	50 784	72 680	-43,1	11 596	17 684
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	37 951	-5,3	548	102	36 576	38 053	-4,0 *	10 086	8 771
Acheteur 2	174	45 328	48 467	-6,9 *	520	82	45 848	48 549	-5,9 *	11 851	11 095
Moyenne	...	41 705	48 552	-16,4	379	186	42 084	48 738	-15,8	10 770	13 066

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									
61 849	69 888	-13,0	1 517,7	1 630,2	-7,4	40,75	42,87	-5,2	Professionnel communic. 1
88 993	95 814	-7,7	1 511,9	1 601,8	-5,9	58,86	59,82	-1,6 *	Professionnel communic. 2
102 405	125 337	-22,4	1 481,5	1 626,9	-9,8	69,12	77,04	-11,5	Professionnel communic. 3
62 100	70 148	-13,0	1 550,7	1 666,3	-7,5	40,05	42,10	-5,1 *	Professionnel gest. fin. 1
89 774	93 012	-3,6	1 546,5	1 659,5	-7,3	58,05	56,05	3,5	Professionnel gest. fin. 2
98 294	126 910	-29,1	1 481,5	1 600,6	-8,0	66,35	79,29	-19,5	Professionnel gest. fin. 3
62 414	79 329	-27,1	1 499,4	1 601,3	-6,8	41,63	49,54	-19,0	Analyste proc. adm./inform. 1
88 897	100 726	-13,3	1 500,7	1 654,2	-10,2	59,24	60,89	-2,8	Analyste proc. adm./inform. 2
102 677	127 685	-24,4	1 488,4	1 624,3	-9,1	68,98	78,61	-14,0	Analyste proc. adm./inform. 3
64 168	73 057	-13,9	1 482,0	1 756,9	-18,5	43,30	41,58	4,0 *	Ingénieur 1
93 892	107 912	-14,9	1 484,4	1 725,4	-16,2	63,25	62,54	1,1 *	Ingénieur 2
115 571	140 822	-21,8	1 481,5	1 706,8	-15,2	78,01	82,50	-5,8 *	Ingénieur 3
62 386	63 762	-2,2 *	1 529,1	1 747,5	-14,3	40,80	36,49	10,6	Professionnel sc. phys. 1
97 067	98 041	-1,0 *	1 524,6	1 663,8	-9,1	63,67	58,93	7,4 *	Professionnel sc. phys. 2
104 759	131 183	-25,2	1 481,5	1 621,0	-9,4	70,71	80,93	-14,4	Professionnel sc. phys. 3
82 236	109 036	-32,6	1 511,9	1 583,5	-4,7	54,39	68,86	-26,6	Avocat et notaire 1
119 810	137 668	-14,9	1 508,4	1 591,8	-5,5	79,43	86,48	-8,9	Avocat et notaire 2
63 150	56 958	9,8	1 481,5	1 723,0	-16,3	42,63	33,06	22,4	Biologiste 1
88 234	94 320	-6,9 *	1 481,5	1 652,2	-11,5	59,56	57,09	4,1 *	Biologiste 2
104 210	122 794	-17,8	1 481,5	1 609,1	-8,6	70,34	76,31	-8,5 *	Biologiste 3
94 421	107 173	-13,5	1 499,7	1 649,2	-10,0	62,99	65,08	-3,3	Moyenne
Techniciens									
64 166	70 654	-10,1	1 512,8	1 640,4	-8,4	42,42	43,07	-1,5 *	Technicien en administration 1-2
70 793	85 983	-21,5	1 479,5	1 655,1	-11,9	47,85	51,95	-8,6	Technicien en administration 3
63 674	70 621	-10,9	1 535,4	1 534,2	0,1 *	41,47	46,03	-11,0	Techn. documentation 1-2
72 455	71 628	1,1 *	1 532,4	1 702,5	-11,1	47,28	42,07	11,0	Techn. laboratoire 1-2
78 056	86 389	-10,7	1 532,9	1 657,8	-8,1	50,92	52,11	-2,3 *	Techn. laboratoire 3
59 198	83 491	-41,0	1 479,5	1 598,7	-8,1	40,01	52,22	-30,5	Technicien en droit 1-2
70 796	127 577	-80,2	1 479,5	1 607,9	-8,7	47,85	79,35	-65,8	Technicien en droit 3
61 757	88 319	-43,0	1 522,6	1 734,7	-13,9	40,56	50,91	-25,5	Technicien génie 1-2
70 837	111 773	-57,8	1 479,5	1 630,0	-10,2	47,88	68,57	-43,2	Technicien génie 3
65 981	67 077	-1,7 *	1 521,9	1 697,1	-11,5	43,35	39,52	8,8	Techn. informatique 1-2
73 568	90 979	-23,7	1 537,5	1 661,1	-8,0	47,85	54,77	-14,5	Techn. informatique 3
64 249	69 447	-8,1 *	1 543,3	1 618,1	-4,8	41,63	42,92	-3,1 *	Technicien en loisir 1-2
63 622	83 543	-31,3	1 535,2	1 735,0	-13,0	41,44	48,15	-16,2 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 014	74 940	-13,5	1 520,0	1 661,0	-9,3	43,42	45,12	-3,9	Moyenne
Employés de bureau									
45 279	55 390	-22,3 *	1 558,4	1 809,0	-16,1	29,06	30,62	-5,4 *	Magasinier 1
50 348	73 800	-46,6	1 541,2	1 705,5	-10,7	32,67	43,27	-32,5	Magasinier 2
59 083	85 580	-44,8	1 555,8	1 757,6	-13,0	37,98	48,69	-28,2	Magasinier 3
48 323	67 562	-39,8	1 546,2	1 656,5	-7,1 *	31,25	40,79	-30,5 *	Op. duplicateur 1-2
48 728	52 647	-8,0	1 536,4	1 663,4	-8,3	31,71	31,65	0,2 *	Personnel soutien adm. 1
52 309	58 770	-12,4	1 531,3	1 653,0	-7,9	34,16	35,55	-4,1	Personnel soutien adm. 2
58 319	71 385	-22,4	1 541,2	1 615,8	-4,8	37,84	44,18	-16,8	Personnel soutien adm. 3
49 768	58 526	-17,6	1 551,2	1 565,5	-0,9 *	32,08	37,38	-16,5	Personnel secrétariat 1
54 440	66 723	-22,6	1 532,7	1 588,9	-3,7	35,52	41,99	-18,2	Personnel secrétariat 2
55 687	54 441	2,2 *	1 499,8	1 732,2	-15,5	37,13	31,43	15,4 *	Préposé aux renseign. 2
62 393	72 364	-16,0	1 499,8	1 644,6	-9,7	41,60	44,00	-5,8 *	Préposé aux renseign. 3
57 914	64 566	-11,5	1 624,1	1 814,0	-11,7	35,66	35,59	0,2 *	Préposé télécomm. 1-2
62 380	90 364	-44,9	1 601,8	1 861,8	-16,2	38,94	48,54	-24,6 *	Préposé télécomm. 3
46 662	46 824	-0,3 *	1 535,4	1 721,2	-12,1	30,39	27,21	10,5	Téléphoniste-récept. 2
57 699	59 644	-3,4 *	1 542,9	1 733,8	-12,4	37,40	34,40	8,0 *	Acheteur 2
52 854	61 805	-16,9	1 535,5	1 635,5	-6,5	34,42	37,88	-10,0	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 2018

[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.	
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Préposé buanderie 2	570	39 154	40 087	-2,4 *	497	114	39 651	40 201	-1,4 *	10 752	8 614
Concierge 2	2 159	40 941	51 115	-24,9	218	134	41 158	51 249	-24,5	10 734	12 992
Cuisinier 1	13	43 250	37 114	14,2	229	54	43 479	37 168	14,5	11 244	8 314
Cuisinier 2	926	45 272	46 068	-1,8 *	532	184	45 804	46 253	-1,0 *	11 992	9 911
Cuisinier 3	20	47 072	54 835	-16,5	178	85	47 250	54 920	-16,2	11 559	12 414
Gardien 2	279	36 924	38 178	-3,4	306	188	37 230	38 366	-3,1	9 575	6 070
Journalier/préposé terr. 2	130	37 021	50 772	-37,1	470	381	37 491	51 153	-36,4	10 278	14 593
Préposé cuisine/café. 2	2 376	38 933	30 534	21,6	485	74	39 418	30 608	22,3	10 670	6 401
Préposé entretien lourd 2	633	36 214	36 403	-0,5 *	460	161	36 674	36 564	0,3 *	10 098	9 014
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	47 702	-16,6	519	248	41 420	47 951	-15,8	11 141	12 220
Préposé entretien léger 2	4 304	38 074	40 132	-5,4 *	482	154	38 556	40 286	-4,5 *	10 509	9 024
Moyenne	...	39 392	40 941	-3,9 *	435	143	39 828	41 085	-3,2 *	10 696	9 425
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	125	40 095	53 032	-32,3	433	193	40 528	53 225	-31,3	10 780	16 785
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	49 686	-14,8	352	179	43 642	49 866	-14,3	11 404	10 983
Électricien entretien 2	367	49 955	64 756	-29,6	353	277	50 308	65 033	-29,3	12 563	21 374
Électricien entretien 3	61	52 349	67 328	-28,6	625	44	52 974	67 372	-27,2	13 577	18 596
Mécanicien véh. motor. 1	20	46 546	48 362	-3,9 *	143	218	46 689	48 580	-4,0 *	11 262	11 383
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	65 668	-33,3	83	422	49 338	66 090	-34,0	11 634	18 425
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	66 454	-34,2	620	115	50 139	66 569	-32,8	13 000	19 179
Menuisier entretien 2	272	47 505	59 338	-24,9	508	352	48 014	59 689	-24,3	12 423	18 996
Ouvrier de voirie 2	122	37 952	53 227	-40,2	46	590	37 998	53 817	-41,6	8 797	22 105
Ouvrier de voirie 3	247	49 255	58 187	-18,1	59	653	49 314	58 840	-19,3	11 470	26 343
Ouvrier cert. entretien 2	1 007	47 064	70 972	-50,8	359	207	47 423	71 179	-50,1	12 019	20 566
Peintre entretien 2	118	43 654	63 083	-44,5	433	697	44 087	63 781	-44,7	11 515	23 476
Machiniste 2	54	49 255	66 927	-35,9	385	278	49 640	67 204	-35,4	12 610	18 943
Conducteur d'équip. lourds 2	251	43 625	62 029	-42,2	52	348	43 677	62 377	-42,8	10 139	20 006
Moyenne	...	47 346	64 602	-36,4	337	299	47 683	64 901	-36,1	11 931	20 012
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	49 797	56 626	-13,7	425	177	50 222	56 803	-13,1	12 169	14 463

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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									
50 403	48 815	3,2 *	1 687,7	1 659,1	1,7 *	29,86	29,42	1,5 *	Préposé buanderie 2
51 892	64 240	-23,8	1 714,8	1 821,8	-6,2 *	30,26	35,26	-16,5	Concierge 2
54 723	45 482	16,9	1 714,8	1 786,4	-4,2	31,91	25,46	20,2	Cuisinier 1
57 796	56 164	2,8 *	1 683,6	1 752,6	-4,1	34,33	32,05	6,6 *	Cuisinier 2
58 809	67 334	-14,5	1 673,5	1 808,0	-8,0	35,14	37,24	-6,0 *	Cuisinier 3
46 805	44 436	5,1	1 675,4	1 847,0	-10,2	27,94	24,06	13,9	Gardien 2
47 769	65 747	-37,6	1 663,9	1 740,5	-4,6	28,71	37,78	-31,6	Journalier/préposé terr. 2
50 088	37 010	26,1	1 686,7	1 751,6	-3,8	29,70	21,13	28,8	Préposé cuisine/café. 2
46 772	45 578	2,6 *	1 687,7	1 748,8	-3,6	27,71	26,06	6,0 *	Préposé entretien lourd 2
52 561	60 170	-14,5	1 687,7	1 729,3	-2,5	31,14	34,80	-11,7	Ouvrier entret. mainten. 2
49 065	49 310	-0,5 *	1 687,9	1 684,8	0,2 *	29,07	29,27	-0,7 *	Préposé entretien léger 2
50 524	50 510	0,0 *	1 691,6	1 736,9	-2,7	29,87	29,05	2,7 *	Moyenne
Ouvriers									
51 308	70 009	-36,4	1 691,4	1 747,6	-3,3	30,33	40,06	-32,1	Conducteur véh. légers 2
55 046	60 849	-10,5	1 704,5	1 936,0	-13,6	32,29	31,43	2,7 *	Conducteur véh. lourds 2
62 871	86 406	-37,4	1 702,8	1 740,2	-2,2 *	36,92	49,65	-34,5	Électricien entretien 2
66 551	85 968	-29,2	1 682,8	1 744,3	-3,7	39,55	49,28	-24,6	Électricien entretien 3
57 951	59 963	-3,5 *	1 652,9	1 859,4	-12,5	35,06	32,25	8,0 *	Mécanicien véh. motor. 1
60 972	84 515	-38,6	1 633,8	1 745,0	-6,8	37,32	48,43	-29,8	Mécanicien véh. motor. 2
63 139	85 748	-35,8	1 688,5	1 783,0	-5,6	37,39	48,09	-28,6	Mécanicien entret. Millwright 2
60 436	78 685	-30,2	1 694,8	1 731,8	-2,2 *	35,66	45,44	-27,4	Menuisier entretien 2
46 795	75 922	-62,2	1 612,1	1 654,1	-2,6	29,03	45,90	-58,1	Ouvrier de voirie 2
60 784	85 182	-40,1	1 612,1	1 607,0	0,3 *	37,70	53,01	-40,6	Ouvrier de voirie 3
59 442	91 745	-54,3	1 706,6	1 692,8	0,8 *	34,83	54,20	-55,6	Ouvrier cert. entretien 2
55 602	87 257	-56,9	1 698,7	1 667,2	1,9	32,73	52,34	-59,9	Peintre entretien 2
62 250	86 147	-38,4	1 704,5	1 747,3	-2,5	36,52	49,30	-35,0	Machiniste 2
53 816	82 382	-53,1	1 612,1	1 709,4	-6,0	33,38	48,19	-44,4	Conducteur d'équip. lourds 2
59 614	84 913	-42,4	1 680,4	1 724,4	-2,6	35,47	49,36	-39,1	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
62 391	71 267	-14,2	1 560,9	1 666,4	-6,8	40,26	42,90	-6,6	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2018

[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	25	49 246	47 334	3,9 *	478	18	49 724	47 352	4,8 *	12 125	18 463
Professionnel communic. 2	719	72 687	70 136	3,5 *	515	28	73 203	70 164	4,2 *	15 790	16 849
Professionnel communic. 3	107	85 520	105 380	-23,2	77	196	85 597	105 576	-23,3	16 807	22 854
Professionnel gest. fin. 1	18	48 149	52 675	-9,4	958	24	49 107	52 699	-7,3 *	12 993	12 473
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	75 016	-4,4	1 163	37	72 994	75 054	-2,8 *	16 781	16 765
Professionnel gest. fin. 3	11	81 924	105 268	-28,5	74	61	81 998	105 329	-28,5	16 296	24 610
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	64 058	-27,0	276	37	50 708	64 096	-26,4	11 706	14 414
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	81 913	-12,1	392	46	73 458	81 959	-11,6	15 439	17 492
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	104 903	-22,7	231	52	85 749	104 956	-22,4	16 928	23 990
Ingénieur 1	161	52 597	60 078	-14,2	49	34	52 646	60 112	-14,2	11 523	12 434
Ingénieur 2	602	78 184	83 720	-7,1	85	46	78 268	83 766	-7,0	15 623	18 944
Ingénieur 3	366	97 126	114 570	-18,0	87	51	97 213	114 621	-17,9	18 357	23 412
Professionnel sc. phys. 1	16	49 163	51 071	-3,9 *	677	27	49 840	51 098	-2,5 *	12 546	10 807
Professionnel sc. phys. 2	475	78 877	70 663	10,4	1 031	233	79 908	70 896	11,3	17 158	15 240
Professionnel sc. phys. 3	111	87 638	94 057	-7,3	79	260	87 717	94 317	-7,5	17 042	19 301
Avocat et notaire 1	41	66 589	66 567	0,0 *	599	66	67 188	66 633	0,8 *	15 048	16 956
Avocat et notaire 2	427	99 192	100 107	-0,9 *	849	73	100 041	100 180	-0,1 *	19 768	22 547
Biologiste 1	4	51 651	47 935	7,2	46	40	51 697	47 975	7,2	11 453	8 984
Biologiste 2	172	73 226	68 417	6,6	66	65	73 292	68 482	6,6	14 942	12 118
Moyenne	...	77 881	84 389	-8,4	400	69	78 281	84 458	-7,9	16 140	18 292
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	53 487	-4,6	453	78	51 601	53 565	-3,8	12 565	12 050
Technicien en administration 3	101	57 751	68 614	-18,8	46	121	57 797	68 734	-18,9	12 996	15 744
Techn. documentation 1-2	674	50 938	52 258	-2,6 *	322	23	51 260	52 281	-2,0 *	12 414	13 476
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	56 260	1,3 *	967	337	57 977	56 596	2,4 *	14 478	13 511
Techn. laboratoire 3	535	61 699	65 788	-6,6	1 052	244	62 750	66 032	-5,2 *	15 306	17 612
Technicien en droit 1-2	460	48 162	67 814	-40,8	39	63	48 201	67 877	-40,8	10 997	15 610
Technicien en droit 3	20	57 747	105 597	-82,9	46	0	57 794	105 597	-82,7	13 002	24 078
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	68 895	-38,8	282	97	49 936	68 992	-38,2	11 821	18 080
Technicien génie 3	242	57 821	89 727	-55,2	46	79	57 867	89 806	-55,2	12 970	18 818
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	53 123	-0,5 *	392	43	53 231	53 166	0,1 *	12 750	11 486
Techn. informatique 3	982	58 644	75 095	-28,1	710	76	59 354	75 171	-26,6	14 214	17 133
Technicien en loisir 1-2	469	50 870	39 734	21,9	559	237	51 429	39 971	22,3	12 820	7 036
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	49 635	64 330	-29,6	879	21	50 513	64 351	-27,4	13 109	18 099
Moyenne	...	52 591	57 529	-9,4	518	112	53 110	57 641	-8,5	12 905	13 436
Employés de bureau											
Magasinier 2	910	39 449	56 174	-42,4	452	302	39 901	56 476	-41,5	10 447	16 708
Magasinier 3	32	47 249	68 782	-45,6	202	111	47 451	68 893	-45,2	11 632	15 838
Op. duplicateur 1-2	68	38 221	54 693	-43,1	224	224	38 445	54 917	-42,8	9 877	12 632
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	39 118	-3,5 *	545	70	38 325	39 188	-2,3 *	10 402	9 106
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	43 839	-5,7	324	70	41 787	43 909	-5,1	10 522	10 013
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	54 226	-17,7	469	106	46 536	54 331	-16,8	11 784	12 590
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	44 102	-12,4 *	292	87	39 520	44 189	-11,8 *	10 248	10 115
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	51 049	-18,4	337	70	43 455	51 119	-17,6	10 985	12 475
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	40 748	9,6 *	27	49	45 087	40 797	9,5 *	10 600	9 635
Préposé aux renseign. 3	42	50 470	59 778	-18,4	30	163	50 500	59 942	-18,7	11 893	15 981
Préposé télécomm. 1-2	184	47 044	49 055	-4,3 *	99	51	47 143	49 106	-4,2 *	10 771	9 333
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	37 216	-3,3 *	548	72	36 576	37 288	-1,9 *	10 086	8 197
Acheteur 2	174	45 328	45 292	0,1 *	520	58	45 848	45 350	1,1 *	11 851	8 609
Moyenne	...	41 705	46 779	-12,2	379	82	42 084	46 861	-11,4	10 770	11 072

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	
Professionnels									
61 849	65 815	-6,4 *	1 517,7	1 695,7	-11,7	40,75	38,81	4,8 *	Professionnel communic. 1
88 993	87 013	2,2 *	1 511,9	1 663,1	-10,0	58,86	52,32	11,1	Professionnel communic. 2
102 405	128 430	-25,4	1 481,5	1 693,4	-14,3	69,12	75,84	-9,7 *	Professionnel communic. 3
62 100	65 172	-4,9 *	1 550,7	1 707,3	-10,1	40,05	38,17	4,7 *	Professionnel gest. fin. 1
89 774	91 819	-2,3 *	1 546,5	1 720,5	-11,3	58,05	53,37	8,1	Professionnel gest. fin. 2
98 294	129 939	-32,2	1 481,5	1 683,5	-13,6	66,35	77,19	-16,3	Professionnel gest. fin. 3
62 414	78 510	-25,8	1 499,4	1 617,4	-7,9	41,63	48,54	-16,6	Analyste proc. adm./inform. 1
88 897	99 451	-11,9	1 500,7	1 699,3	-13,2	59,24	58,52	1,2 *	Analyste proc. adm./inform. 2
102 677	128 946	-25,6	1 488,4	1 683,6	-13,1	68,98	76,59	-11,0	Analyste proc. adm./inform. 3
64 168	72 547	-13,1	1 482,0	1 762,5	-18,9	43,30	41,16	4,9	Ingénieur 1
93 892	102 710	-9,4	1 484,4	1 763,9	-18,8	63,25	58,23	7,9	Ingénieur 2
115 571	138 032	-19,4	1 481,5	1 737,8	-17,3	78,01	79,43	-1,8 *	Ingénieur 3
62 386	61 905	0,8 *	1 529,1	1 762,9	-15,3	40,80	35,11	13,9	Professionnel sc. phys. 1
97 067	86 136	11,3	1 524,6	1 722,4	-13,0	63,67	50,01	21,4	Professionnel sc. phys. 2
104 759	113 618	-8,5	1 481,5	1 681,6	-13,5	70,71	67,57	4,4 *	Professionnel sc. phys. 3
82 236	83 589	-1,6 *	1 511,9	1 648,6	-9,0	54,39	50,70	6,8	Avocat et notaire 1
119 810	122 727	-2,4 *	1 508,4	1 657,8	-9,9	79,43	74,03	6,8	Avocat et notaire 2
63 150	56 958	9,8	1 481,5	1 723,0	-16,3	42,63	33,06	22,4	Biologiste 1
88 234	80 600	8,7	1 481,5	1 736,8	-17,2	59,56	46,41	22,1	Biologiste 2
94 421	102 750	-8,8	1 499,7	1 701,7	-13,5	62,99	60,43	4,1	Moyenne
Techniciens									
64 166	65 615	-2,3 *	1 512,8	1 713,2	-13,2	42,42	38,30	9,7	Technicien en administration 1-2
70 793	84 478	-19,3	1 479,5	1 713,3	-15,8	47,85	49,31	-3,0 *	Technicien en administration 3
63 674	65 756	-3,3 *	1 535,4	1 692,0	-10,2	41,47	38,86	6,3 *	Techn. documentation 1-2
72 455	70 107	3,2 *	1 532,4	1 729,0	-12,8	47,28	40,55	14,2	Techn. laboratoire 1-2
78 056	83 644	-7,2	1 532,9	1 725,4	-12,6	50,92	48,48	4,8	Techn. laboratoire 3
59 198	83 487	-41,0	1 479,5	1 638,3	-10,7	40,01	50,96	-27,4	Technicien en droit 1-2
70 796	129 674	-83,2	1 479,5	1 612,9	-9,0	47,85	80,40	-68,0	Technicien en droit 3
61 757	87 073	-41,0	1 522,6	1 766,9	-16,0	40,56	49,28	-21,5	Technicien génie 1-2
70 837	108 623	-53,3	1 479,5	1 739,3	-17,6	47,88	62,45	-30,4	Technicien génie 3
65 981	64 651	2,0 *	1 521,9	1 727,7	-13,5	43,35	37,42	13,7	Techn. informatique 1-2
73 568	92 304	-25,5	1 537,5	1 703,3	-10,8	47,85	54,19	-13,2	Techn. informatique 3
64 249	47 007	26,8	1 543,3	1 735,9	-12,5	41,63	27,08	35,0	Technicien en loisir 1-2
63 622	82 450	-29,6	1 535,2	1 756,9	-14,4	41,44	46,93	-13,2 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 014	71 078	-7,7	1 520,0	1 720,5	-13,2	43,42	41,31	4,9	Moyenne
Employés de bureau									
50 348	73 184	-45,4	1 541,2	1 761,0	-14,3	32,67	41,56	-27,2	Magasinier 2
59 083	84 732	-43,4	1 555,8	1 800,6	-15,7	37,98	47,06	-23,9	Magasinier 3
48 323	67 549	-39,8	1 546,2	1 669,1	-7,9 *	31,25	40,47	-29,5 *	Op. duplicateur 1-2
48 728	48 294	0,9 *	1 536,4	1 744,2	-13,5	31,71	27,69	12,7	Personnel soutien adm. 1
52 309	53 922	-3,1 *	1 531,3	1 733,1	-13,2	34,16	31,11	8,9	Personnel soutien adm. 2
58 319	66 921	-14,8	1 541,2	1 741,2	-13,0	37,84	38,43	-1,6 *	Personnel soutien adm. 3
49 768	54 304	-9,1 *	1 551,2	1 639,0	-5,7	32,08	33,13	-3,3 *	Personnel secrétariat 1
54 440	63 595	-16,8	1 532,7	1 667,9	-8,8	35,52	38,13	-7,3	Personnel secrétariat 2
55 687	50 432	9,4 *	1 499,8	1 787,6	-19,2	37,13	28,21	24,0	Préposé aux renseign. 2
62 393	75 923	-21,7	1 499,8	1 701,0	-13,4	41,60	44,63	-7,3 *	Préposé aux renseign. 3
57 914	58 439	-0,9 *	1 624,1	1 867,5	-15,0	35,66	31,29	12,2	Préposé télécomm. 1-2
46 662	45 485	2,5 *	1 535,4	1 744,5	-13,6	30,39	26,07	14,2	Téléphoniste-récept. 2
57 699	53 959	6,5 *	1 542,9	1 805,4	-17,0	37,40	29,89	20,1	Acheteur 2
52 854	57 933	-9,6	1 535,5	1 715,3	-11,7	34,42	33,84	1,7 *	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2018

[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	570	39 154	39 425	-0,7 *	497	119	39 651	39 543	0,3 *	10 752	8 281
Concierge 2	2 159	40 941	51 734	-26,4	218	114	41 158	51 848	-26,0	10 734	12 331
Cuisinier 1	13	43 250	36 013	16,7	229	57	43 479	36 071	17,0	11 244	7 786
Cuisinier 2	926	45 272	45 794	-1,2 *	532	154	45 804	45 948	-0,3 *	11 992	9 448
Cuisinier 3	20	47 072	54 938	-16,7	178	45	47 250	54 983	-16,4	11 559	12 209
Gardien 2	279	36 924	37 592	-1,8	306	183	37 230	37 776	-1,5 *	9 575	5 661
Journalier/préposé terr. 2	130	37 021	47 647	-28,7	470	23	37 491	47 670	-27,2	10 278	12 960
Préposé cuisine/cafét. 2	2 376	38 933	29 746	23,6	485	74	39 418	29 820	24,3	10 670	6 045
Préposé entretien lourd 2	633	36 214	34 823	3,8 *	460	120	36 674	34 943	4,7 *	10 098	7 630
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	45 347	-10,9	519	154	41 420	45 501	-9,9	11 141	10 673
Préposé entretien léger 2	4 304	38 074	39 850	-4,7 *	482	143	38 556	39 993	-3,7 *	10 509	8 828
Moyenne	...	39 392	40 492	-2,8 *	435	123	39 828	40 615	-2,0 *	10 696	8 935
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	125	40 095	50 900	-26,9	433	137	40 528	51 037	-25,9	10 780	15 588
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	49 000	-13,2	352	162	43 642	49 162	-12,6	11 404	10 596
Électricien entretien 2	367	49 955	64 489	-29,1	353	29	50 308	64 517	-28,2	12 563	18 622
Électricien entretien 3	61	52 349	60 557	-15,7	625	17	52 974	60 574	-14,3	13 577	17 002
Mécanicien véh. motor. 1	20	46 546	44 876	3,6 *	143	199	46 689	45 075	3,5 *	11 262	8 837
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	64 939	-31,8	83	82	49 338	65 022	-31,8	11 634	15 290
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	66 504	-34,3	620	111	50 139	66 615	-32,9	13 000	19 091
Menuisier entretien 2	272	47 505	56 610	-19,2	508	34	48 014	56 644	-18,0	12 423	15 437
Ouvrier cert. entretien 2	1 007	47 064	75 029	-59,4	359	52	47 423	75 081	-58,3	12 019	18 521
Peintre entretien 2	118	43 654	72 003	-64,9	433	132	44 087	72 135	-63,6	11 515	27 624
Machiniste 2	54	49 255	66 948	-35,9	385	279	49 640	67 227	-35,4	12 610	18 932
Conducteur d'équip. lourds 2	251	43 625	65 963	-51,2	52	31	43 677	65 995	-51,1	10 139	15 804
Moyenne	...	47 538	66 649	-40,2	367	93	47 905	66 742	-39,3	12 073	17 778
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	49 819	55 093	-10,6	427	95	50 247	55 188	-9,8	12 177	12 731

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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
50 403	47 825	5,1 *	1 687,7	1 657,2	1,8 *	29,86	28,86	3,4 *	Préposé buanderie 2
51 892	64 179	-23,7	1 714,8	1 881,3	-9,7 *	30,26	34,11	-12,7 *	Concierge 2
54 723	43 856	19,9	1 714,8	1 793,5	-4,6	31,91	24,45	23,4	Cuisinier 1
57 796	55 396	4,2 *	1 683,6	1 790,3	-6,3	34,33	30,94	9,9	Cuisinier 2
58 809	67 191	-14,3	1 673,5	1 847,2	-10,4	35,14	36,38	-3,5 *	Cuisinier 3
46 805	43 437	7,2	1 675,4	1 855,7	-10,8	27,94	23,41	16,2	Gardien 2
47 769	60 630	-26,9	1 663,9	1 791,0	-7,6	28,71	33,85	-17,9	Journalier/préposé terr. 2
50 088	35 866	28,4	1 686,7	1 754,7	-4,0	29,70	20,44	31,2	Préposé cuisine/café. 2
46 772	42 573	9,0	1 687,7	1 766,9	-4,7	27,71	24,10	13,1	Préposé entretien lourd 2
52 561	56 175	-6,9 *	1 687,7	1 762,4	-4,4	31,14	31,87	-2,4 *	Ouvrier entret. mainten. 2
49 065	48 821	0,5 *	1 687,9	1 694,1	-0,4 *	29,07	28,82	0,9 *	Préposé entretien léger 2
50 524	49 550	1,9 *	1 691,6	1 757,8	-3,9	29,87	28,12	5,8 *	Moyenne
									Ouvriers
51 308	66 625	-29,9	1 691,4	1 815,0	-7,3	30,33	36,71	-21,0	Conducteur véh. légers 2
55 046	59 757	-8,6 *	1 704,5	1 951,9	-14,5	32,29	30,61	5,2 *	Conducteur véh. lourds 2
62 871	83 139	-32,2	1 702,8	1 792,6	-5,3	36,92	46,38	-25,6	Électricien entretien 2
66 551	77 576	-16,6	1 682,8	1 787,1	-6,2	39,55	43,41	-9,8	Électricien entretien 3
57 951	53 912	7,0 *	1 652,9	1 875,7	-13,5	35,06	28,74	18,0	Mécanicien véh. motor. 1
60 972	80 312	-31,7	1 633,8	1 808,1	-10,7	37,32	44,42	-19,0	Mécanicien véh. motor. 2
63 139	85 706	-35,7	1 688,5	1 785,3	-5,7	37,39	48,01	-28,4	Mécanicien entret. Millwright 2
60 436	72 081	-19,3	1 694,8	1 789,2	-5,6	35,66	40,29	-13,0	Menuisier entretien 2
59 442	93 602	-57,5	1 706,6	1 770,3	-3,7	34,83	52,87	-51,8	Ouvrier cert. entretien 2
55 602	99 759	-79,4	1 698,7	1 685,5	0,8 *	32,73	59,19	-80,8	Peintre entretien 2
62 250	86 159	-38,4	1 704,5	1 747,6	-2,5	36,52	49,30	-35,0	Machiniste 2
53 816	81 799	-52,0	1 612,1	1 807,3	-12,1	33,38	45,26	-35,6	Conducteur d'équip. lourds 2
59 978	84 520	-40,9	1 687,5	1 784,6	-5,8	35,54	47,47	-33,6	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
62 424	67 919	-8,8	1 560,7	1 725,4	-10,6	40,29	39,44	2,1 *	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2018

[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	25	49 246	57 849	-17,5	478	102	49 724	57 950	-16,5	12 125	16 331
Professionnel communic. 2	719	72 687	80 920	-11,3	515	344	73 203	81 264	-11,0	15 790	21 584
Professionnel communic. 3	107	85 520	97 211	-13,7	77	24	85 597	97 235	-13,6	16 807	26 092
Professionnel gest. fin. 1	18	48 149	64 260	-33,5	958	22	49 107	64 282	-30,9	12 993	17 713
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	76 061	-5,9	1 163	247	72 994	76 308	-4,5	16 781	19 084
Professionnel gest. fin. 3	11	81 924	99 228	-21,1	74	122	81 998	99 350	-21,2	16 296	25 464
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	63 669	-26,2	276	38	50 708	63 707	-25,6	11 706	17 420
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	82 540	-13,0	392	325	73 458	82 865	-12,8	15 439	21 147
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	100 084	-17,0	231	111	85 749	100 195	-16,8	16 928	25 840
Ingénieur 1	161	52 597	68 226	-29,7	49	0	52 646	68 226	-29,6	11 523	19 545
Ingénieur 2	602	78 184	102 833	-31,5	85	461	78 268	103 295	-32,0	15 623	27 823
Ingénieur 3	366	97 126	122 166	-25,8	87	185	97 213	122 350	-25,9	18 357	31 863
Professionnel sc. phys. 2	475	78 877	89 892	-14,0	1 031	77	79 908	89 969	-12,6	17 158	24 562
Avocat et notaire 1	41	66 589	87 431	-31,3	599	218	67 188	87 649	-30,5	15 048	24 385
Avocat et notaire 2	427	99 192	116 090	-17,0	849	614	100 041	116 704	-16,7	19 768	29 349
Moyenne	...	77 921	90 067	-15,6	400	256	78 321	90 324	-15,3	16 147	23 449
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	59 025	-15,4	453	226	51 601	59 251	-14,8	12 565	17 215
Technicien en administration 3	101	57 751	68 832	-19,2	46	483	57 797	69 315	-19,9	12 996	19 741
Techn. documentation 1-2	674	50 938	55 207	-8,4	322	525	51 260	55 731	-8,7	12 414	16 260
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	61 825	-8,4	967	333	57 977	62 158	-7,2	14 478	18 931
Techn. laboratoire 3	535	61 699	69 147	-12,1	1 052	65	62 750	69 212	-10,3	15 306	22 464
Technicien en droit 1-2	460	48 162	64 300	-33,5	39	230	48 201	64 530	-33,9	10 997	18 963
Technicien en droit 3	20	57 747	74 508	-29,0	46	795	57 794	75 303	-30,3	13 002	25 557
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	72 257	-45,5	282	505	49 936	72 762	-45,7	11 821	22 054
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	61 993	-17,3	392	510	53 231	62 503	-17,4	12 750	18 272
Techn. informatique 3	982	58 644	69 060	-17,8	710	598	59 354	69 658	-17,4	14 214	16 741
Technicien en loisir 1-2	469	50 870	65 537	-28,8	559	625	51 429	66 161	-28,6	12 820	21 290
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	49 635	72 337	-45,7	879	847	50 513	73 184	-44,9	13 109	22 495
Moyenne	...	52 591	62 864	-19,5	518	358	53 110	63 222	-19,0	12 905	18 565
Employés de bureau											
Magasinier 1	223	35 602	53 007	-48,9	311	498	35 913	53 505	-49,0	9 366	15 740
Magasinier 2	910	39 449	57 022	-44,5	452	358	39 901	57 380	-43,8	10 447	17 427
Magasinier 3	32	47 249	66 653	-41,1	202	556	47 451	67 208	-41,6	11 632	20 534
Op. duplicateur 1-2	68	38 221	52 235	-36,7	224	58	38 445	52 293	-36,0	9 877	15 353
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	45 147	-19,5	545	612	38 325	45 759	-19,4	10 402	15 485
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	50 721	-22,3	324	172	41 787	50 893	-21,8	10 522	15 386
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	55 639	-20,8	469	142	46 536	55 781	-19,9	11 784	16 974
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	48 548	-23,8	292	236	39 520	48 784	-23,4	10 248	14 984
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	53 770	-24,7	337	406	43 455	54 177	-24,7	10 985	16 290
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	50 936	-13,0	27	478	45 087	51 415	-14,0	10 600	15 684
Préposé aux renseign. 3	42	50 470	52 393	-3,8	30	339	50 500	52 732	-4,4	11 893	13 129
Préposé télécomm. 1-2	184	47 044	60 856	-29,4	99	595	47 143	61 450	-30,3	10 771	19 727
Préposé télécomm. 3	46	50 678	69 133	-36,4	106	519	50 784	69 652	-37,2	11 596	24 547
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	44 457	-23,4	548	366	36 576	44 823	-22,5	10 086	13 849
Acheteur 2	174	45 328	54 781	-20,9	520	130	45 848	54 911	-19,8	11 851	16 042
Moyenne	...	41 705	51 447	-23,4	379	352	42 084	51 799	-23,1	10 770	15 946

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									
61 849	74 281	-20,1	1 517,7	1 559,6	-2,8	40,75	47,63	-16,9	Professionnel communic. 1
88 993	102 848	-15,6	1 511,9	1 552,8	-2,7	58,86	66,23	-12,5	Professionnel communic. 2
102 405	123 326	-20,4	1 481,5	1 583,8	-6,9	69,12	77,87	-12,7	Professionnel communic. 3
62 100	81 995	-32,0	1 550,7	1 568,9	-1,2	40,05	52,26	-30,5	Professionnel gest. fin. 1
89 774	95 392	-6,3	1 546,5	1 538,0	0,6	58,05	62,03	-6,8	Professionnel gest. fin. 2
98 294	124 814	-27,0	1 481,5	1 543,3	-4,2	66,35	80,87	-21,9	Professionnel gest. fin. 3
62 414	81 127	-30,0	1 499,4	1 565,8	-4,4	41,63	51,81	-24,5	Analyste proc. adm./inform. 1
88 897	104 012	-17,0	1 500,7	1 537,8	-2,5	59,24	67,64	-14,2	Analyste proc. adm./inform. 2
102 677	126 035	-22,7	1 488,4	1 546,8	-3,9	68,98	81,48	-18,1	Analyste proc. adm./inform. 3
64 168	87 771	-36,8	1 482,0	1 594,6	-7,6	43,30	55,04	-27,1	Ingénieur 1
93 892	131 118	-39,6	1 484,4	1 553,6	-4,7	63,25	84,40	-33,4	Ingénieur 2
115 571	154 213	-33,4	1 481,5	1 558,0	-5,2	78,01	98,98	-26,9	Ingénieur 3
97 067	114 530	-18,0	1 524,6	1 582,7	-3,8	63,67	72,37	-13,7	Professionnel sc. phys. 2
82 236	112 034	-36,2	1 511,9	1 575,8	-4,2	54,39	71,10	-30,7	Avocat et notaire 1
119 810	146 054	-21,9	1 508,4	1 554,8	-3,1	79,43	93,94	-18,3	Avocat et notaire 2
94 468	113 773	-20,4	1 499,7	1 550,3	-3,4	63,02	73,38	-16,4	Moyenne
Techniciens									
64 166	76 466	-19,2	1 512,8	1 556,4	-2,9	42,42	49,13	-15,8	Technicien en administration 1-2
70 793	89 056	-25,8	1 479,5	1 536,4	-3,8	47,85	57,96	-21,1	Technicien en administration 3
63 674	71 992	-13,1	1 535,4	1 489,8	3,0	41,47	48,32	-16,5	Techn. documentation 1-2
72 455	81 089	-11,9	1 532,4	1 537,7	-0,3	47,28	52,73	-11,5	Techn. laboratoire 1-2
78 056	91 676	-17,4	1 532,9	1 527,4	0,4 *	50,92	60,02	-17,9	Techn. laboratoire 3
59 198	83 494	-41,0	1 479,5	1 565,7	-5,8	40,01	53,33	-33,3	Technicien en droit 1-2
70 796	100 860	-42,5	1 479,5	1 543,2	-4,3	47,85	65,36	-36,6	Technicien en droit 3
61 757	94 816	-53,5	1 522,6	1 567,1	-2,9	40,56	60,50	-49,2	Technicien génie 1-2
65 981	80 775	-22,4	1 521,9	1 524,7	-0,2 *	43,35	52,98	-22,2	Techn. informatique 1-2
73 568	86 399	-17,4	1 537,5	1 515,2	1,4	47,85	57,02	-19,2	Techn. informatique 3
64 249	87 451	-36,1	1 543,3	1 523,5	1,3	41,63	57,40	-37,9	Technicien en loisir 1-2
63 622	95 679	-50,4	1 535,2	1 492,0	2,8	41,44	64,13	-54,7	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 014	81 787	-23,9	1 520,0	1 542,1	-1,5	43,42	53,06	-22,2	Moyenne
Employés de bureau									
45 279	69 244	-52,9	1 558,4	1 651,8	-6,0	29,06	41,92	-44,3	Magasinier 1
50 348	74 807	-48,6	1 541,2	1 614,7	-4,8	32,67	46,33	-41,8	Magasinier 2
59 083	87 742	-48,5	1 555,8	1 648,1	-5,9	37,98	53,24	-40,2	Magasinier 3
48 323	67 646	-40,0	1 546,2	1 579,1	-2,1	31,25	42,84	-37,1	Op. duplicateur 1-2
48 728	61 244	-25,7	1 536,4	1 503,7	2,1	31,71	40,73	-28,4	Personnel soutien adm. 1
52 309	66 279	-26,7	1 531,3	1 528,9	0,2 *	34,16	43,35	-26,9	Personnel soutien adm. 2
58 319	72 755	-24,8	1 541,2	1 577,3	-2,3	37,84	46,13	-21,9	Personnel soutien adm. 3
49 768	63 769	-28,1	1 551,2	1 474,3	5,0	32,08	43,25	-34,8	Personnel secrétariat 1
54 440	70 467	-29,4	1 532,7	1 494,3	2,5	35,52	47,16	-32,8	Personnel secrétariat 2
55 687	67 099	-20,5	1 499,8	1 557,3	-3,8	37,13	43,09	-16,0	Préposé aux renseign. 2
62 393	65 861	-5,6	1 499,8	1 541,4	-2,8	41,60	42,73	-2,7 *	Préposé aux renseign. 3
57 914	81 177	-40,2	1 624,1	1 668,9	-2,8 *	35,66	48,64	-36,4	Préposé télécomm. 1-2
62 380	94 198	-51,0	1 601,8	1 793,5	-12,0	38,94	52,52	-34,9	Préposé télécomm. 3
46 662	58 672	-25,7	1 535,4	1 515,0	1,3	30,39	38,73	-27,4	Téléphoniste-récept. 2
57 699	70 954	-23,0	1 542,9	1 591,4	-3,1	37,40	44,58	-19,2	Acheteur 2
52 854	67 744	-28,2	1 535,5	1 522,1	0,9	34,42	44,50	-29,3	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et « autre public », en 2018

[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	570	39 154	57 868	-47,8	497	0	39 651	57 868	-45,9	10 752	17 545
Concierge 2	2 159	40 941	49 396	-20,7	218	188	41 158	49 584	-20,5	10 734	14 826
Gardien 2	279	36 924	53 081	-43,8	306	304	37 230	53 386	-43,4	9 575	16 449
Journalier/préposé terr. 2	130	37 021	53 880	-45,5	470	737	37 491	54 617	-45,7	10 278	16 219
Préposé cuisine/café. 2	2 376	38 933	44 920	-15,4	485	74	39 418	44 993	-14,1	10 670	12 900
Préposé entretien lourd 2	633	36 214	47 981	-32,5	460	458	36 674	48 439	-32,1	10 098	19 151
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	53 765	-31,5	519	491	41 420	54 255	-31,0	11 141	16 200
Moyenne	...	39 392	46 846	-18,9	435	237	39 828	47 084	-18,2	10 696	13 386
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	59 346	-37,1	352	429	43 642	59 775	-37,0	11 404	16 445
Électricien entretien 2	367	49 955	65 280	-30,7	353	764	50 308	66 044	-31,3	12 563	26 776
Électricien entretien 3	61	52 349	73 522	-40,4	625	69	52 974	73 591	-38,9	13 577	20 054
Mécanicien véh. motor. 1	20	46 546	60 920	-30,9	143	285	46 689	61 205	-31,1	11 262	20 557
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	66 377	-34,8	83	753	49 338	67 130	-36,1	11 634	21 476
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	64 648	-30,6	620	253	50 139	64 901	-29,4	13 000	22 373
Menuisier entretien 2	272	47 505	62 319	-31,2	508	699	48 014	63 018	-31,2	12 423	22 885
Ouvrier de voirie 2	122	37 952	53 227	-40,2	46	590	37 998	53 817	-41,6	8 797	22 105
Ouvrier de voirie 3	247	49 255	58 187	-18,1	59	653	49 314	58 840	-19,3	11 470	26 343
Ouvrier cert. entretien 2	1 007	47 064	65 436	-39,0	359	418	47 423	65 854	-38,9	12 019	23 357
Peintre entretien 2	118	43 654	59 800	-37,0	433	905	44 087	60 706	-37,7	11 515	21 950
Machiniste 2	54	49 255	63 617	-29,2	385	123	49 640	63 740	-28,4	12 610	20 513
Conducteur d'équip. lourds 2	251	43 625	58 300	-33,6	52	648	43 677	58 947	-35,0	10 139	23 988
Moyenne	...	47 346	63 149	-33,4	337	487	47 683	63 636	-33,5	11 931	22 824
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	49 796	59 974	-20,4	426	327	50 222	60 301	-20,1	12 169	17 675

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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									
50 403	75 413	-49,6	1 687,7	1 709,6	-1,3	29,86	44,11	-47,7	Préposé buanderie 2
51 892	64 411	-24,1	1 714,8	1 656,4	3,4	30,26	38,89	-28,5	Concierge 2
46 805	69 835	-49,2	1 675,4	1 625,6	3,0	27,94	42,96	-53,8	Gardien 2
47 769	70 836	-48,3	1 663,9	1 690,2	-1,6	28,71	41,91	-46,0	Journalier/préposé terr. 2
50 088	57 893	-15,6	1 686,7	1 695,4	-0,5	29,70	34,15	-15,0	Préposé cuisine/café. 2
46 772	67 590	-44,5	1 687,7	1 616,3	4,2	27,71	41,82	-50,9	Préposé entretien lourd 2
52 561	70 455	-34,0	1 687,7	1 644,1	2,6	31,14	42,85	-37,6	Ouvrier entret. mainten. 2
50 524	60 470	-19,7	1 691,6	1 633,2	3,5	29,87	37,00	-23,9	Moyenne
Ouvriers									
55 046	76 220	-38,5	1 704,5	1 711,9	-0,4 *	32,29	44,52	-37,9	Conducteur véh. lourds 2
62 871	92 820	-47,6	1 702,8	1 637,5	3,8	36,92	56,68	-53,5	Électricien entretien 2
66 551	93 644	-40,7	1 682,8	1 705,2	-1,3	39,55	54,92	-38,9	Électricien entretien 3
57 951	81 761	-41,1	1 652,9	1 800,5	-8,9	35,06	45,41	-29,5	Mécanicien véh. motor. 1
60 972	88 606	-45,3	1 633,8	1 683,6	-3,0	37,32	52,63	-41,0	Mécanicien véh. motor. 2
63 139	87 274	-38,2	1 688,5	1 699,0	-0,6 *	37,39	51,37	-37,4	Mécanicien entret. Millwright 2
60 436	85 903	-42,1	1 694,8	1 669,1	1,5	35,66	51,47	-44,3	Menuisier entretien 2
46 795	75 922	-62,2	1 612,1	1 654,1	-2,6	29,03	45,90	-58,1	Ouvrier de voirie 2
60 784	85 182	-40,1	1 612,1	1 607,0	0,3 *	37,70	53,01	-40,6	Ouvrier de voirie 3
59 442	89 212	-50,1	1 706,6	1 587,0	7,0	34,83	56,21	-61,4	Ouvrier cert. entretien 2
55 602	82 655	-48,7	1 698,7	1 660,5	2,2	32,73	49,78	-52,1	Peintre entretien 2
62 250	84 252	-35,3	1 704,5	1 707,0	-0,1	36,52	49,36	-35,1	Machiniste 2
53 816	82 935	-54,1	1 612,1	1 616,6	-0,3 *	33,38	51,30	-53,7	Conducteur d'équip. lourds 2
59 614	86 459	-45,0	1 680,4	1 647,5	2,0	35,47	52,55	-48,1	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
62 391	77 976	-25,0	1 560,9	1 557,4	0,2	40,26	50,15	-24,6	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2018

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Professionnel communic. 2	719	72 687	78 651	-8,2	515	1 457	73 203	80 108	-9,4	15 790	24 016
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	87 568	-21,9	1 163	1 277	72 994	88 846	-21,7	16 781	26 368
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	85 808	-17,4	392	1 721	73 458	87 529	-19,2	15 439	25 676
Ingénieur 2	602	78 184	93 037	-19,0	85	2 048	78 268	95 084	-21,5	15 623	27 239
Ingénieur 3	366	97 126	104 374	-7,5	87	2 061	97 213	106 436	-9,5	18 357	30 673
Professionnel sc. phys. 2	475	78 877	91 134	-15,5	1 031	2 086	79 908	93 220	-16,7	17 158	26 660
Avocat et notaire 2	427	99 192	105 015	-5,9	849	1 934	100 041	106 949	-6,9	19 768	30 396
Moyenne	...	77 917	89 443	-14,8	403	1 846	78 320	91 289	-16,6	16 150	26 628
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	62 748	-22,7	453	950	51 601	63 697	-23,4	12 565	21 645
Technicien en administration 3	101	57 751	77 605	-34,4	46	827	57 797	78 432	-35,7	12 996	28 676
Techn. documentation 1-2	674	50 938	55 884	-9,7	322	1 019	51 260	56 903	-11,0	12 414	18 791
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	61 748	-8,3	967	1 024	57 977	62 772	-8,3	14 478	23 012
Technicien en droit 1-2	460	48 162	59 862	-24,3	39	699	48 201	60 561	-25,6	10 997	20 399
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	70 424	-41,8	282	912	49 936	71 336	-42,9	11 821	24 975
Technicien génie 3	242	57 821	82 509	-42,7	46	219	57 867	82 728	-43,0	12 970	26 837
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	67 608	-28,0	392	993	53 231	68 601	-28,9	12 750	22 618
Techn. informatique 3	982	58 644	81 978	-39,8	710	2 022	59 354	84 001	-41,5	14 214	21 439
Technicien en loisir 1-2	469	50 870	66 193	-30,1	559	647	51 429	66 840	-30,0	12 820	21 676
Moyenne	...	52 314	65 739	-25,7	502	1 007	52 816	66 745	-26,4	12 832	22 382
Employés de bureau											
Magasinier 1	223	35 602	56 675	-59,2	311	748	35 913	57 423	-59,9	9 366	19 600
Magasinier 2	910	39 449	61 252	-55,3	452	798	39 901	62 050	-55,5	10 447	22 744
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	46 546	-23,2	545	778	38 325	47 324	-23,5	10 402	17 344
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	52 577	-26,8	324	657	41 787	53 233	-27,4	10 522	17 906
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	60 632	-31,6	469	1 023	46 536	61 655	-32,5	11 784	21 566
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	49 858	-27,1	292	539	39 520	50 397	-27,5	10 248	15 758
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	54 366	-26,1	337	790	43 455	55 156	-26,9	10 985	18 782
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	57 877	-28,4	27	877	45 087	58 754	-30,3	10 600	20 970
Préposé télécomm. 1-2	184	47 044	60 335	-28,3	99	775	47 143	61 110	-29,6	10 771	20 641
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	45 239	-25,6	548	612	36 576	45 851	-25,4	10 086	14 645
Acheteur 2	174	45 328	59 754	-31,8	520	1 114	45 848	60 867	-32,8	11 851	15 544
Moyenne	...	41 705	53 382	-28,0	379	769	42 084	54 152	-28,7	10 770	18 519

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
88 993	104 124	-17,0	1 511,9	1 516,7	-0,3 *	58,86	68,65	-16,6	Professionnel communic. 2
89 774	115 213	-28,3	1 546,5	1 505,2	2,7	58,05	76,54	-31,9	Professionnel gest. fin. 2
88 897	113 205	-27,3	1 500,7	1 508,9	-0,5	59,24	75,02	-26,6	Analyste proc. adm./inform. 2
93 892	122 323	-30,3	1 484,4	1 549,5	-4,4	63,25	78,94	-24,8	Ingénieur 2
115 571	137 108	-18,6	1 481,5	1 560,1	-5,3	78,01	87,88	-12,7	Ingénieur 3
97 067	119 881	-23,5	1 524,6	1 545,8	-1,4	63,67	77,55	-21,8	Professionnel sc. phys. 2
119 810	137 345	-14,6	1 508,4	1 518,8	-0,7	79,43	90,43	-13,9	Avocat et notaire 2
94 470	117 917	-24,8	1 499,8	1 526,3	-1,8	63,01	77,35	-22,7	Moyenne
									Techniciens
64 166	85 343	-33,0	1 512,8	1 490,3	1,5	42,42	57,26	-35,0	Technicien en administration 1-2
70 793	107 108	-51,3	1 479,5	1 533,7	-3,7	47,85	69,84	-46,0	Technicien en administration 3
63 674	75 694	-18,9	1 535,4	1 447,8	5,7	41,47	52,28	-26,1	Techn. documentation 1-2
72 455	85 783	-18,4	1 532,4	1 542,0	-0,6 *	47,28	55,63	-17,7	Techn. laboratoire 1-2
59 198	80 960	-36,8	1 479,5	1 500,7	-1,4	40,01	53,95	-34,8	Technicien en droit 1-2
61 757	96 311	-56,0	1 522,6	1 570,4	-3,1	40,56	61,33	-51,2	Technicien génie 1-2
70 837	109 565	-54,7	1 479,5	1 584,6	-7,1	47,88	69,14	-44,4	Technicien génie 3
65 981	91 219	-38,3	1 521,9	1 497,3	1,6	43,35	60,92	-40,5	Techn. informatique 1-2
73 568	105 440	-43,3	1 537,5	1 434,8	6,7	47,85	73,49	-53,6	Techn. informatique 3
64 249	88 516	-37,8	1 543,3	1 523,5	1,3	41,63	58,10	-39,6	Technicien en loisir 1-2
65 648	89 127	-35,8	1 519,6	1 502,2	1,1	43,20	59,35	-37,4	Moyenne
									Employés de bureau
45 279	77 023	-70,1	1 558,4	1 633,6	-4,8	29,06	47,15	-62,3	Magasinier 1
50 348	84 794	-68,4	1 541,2	1 596,6	-3,6	32,67	53,11	-62,6	Magasinier 2
48 728	64 667	-32,7	1 536,4	1 498,2	2,5	31,71	43,16	-36,1	Personnel soutien adm. 1
52 309	71 140	-36,0	1 531,3	1 489,2	2,7	34,16	47,77	-39,8	Personnel soutien adm. 2
58 319	83 222	-42,7	1 541,2	1 471,2	4,5	37,84	56,57	-49,5	Personnel soutien adm. 3
49 768	66 155	-32,9	1 551,2	1 478,9	4,7	32,08	44,73	-39,4	Personnel secrétariat 1
54 440	73 937	-35,8	1 532,7	1 488,9	2,9	35,52	49,66	-39,8	Personnel secrétariat 2
55 687	79 724	-43,2	1 499,8	1 544,8	-3,0	37,13	51,61	-39,0	Préposé aux renseign. 2
57 914	81 751	-41,2	1 624,1	1 700,3	-4,7	35,66	48,08	-34,8	Préposé télécomm. 1-2
46 662	60 496	-29,6	1 535,4	1 502,5	2,1	30,39	40,26	-32,5	Téléphoniste-récept. 2
57 699	76 411	-32,4	1 542,9	1 595,6	-3,4 *	37,40	47,89	-28,1	Acheteur 2
52 854	72 670	-37,5	1 535,5	1 500,4	2,3	34,42	48,43	-40,7	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2018

[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	2 159	40 941	50 243	-22,7	218	212	41 158	50 455	-22,6	10 734	14 606
Journalier/préposé terr. 2	130	37 021	56 234	-51,9	470	847	37 491	57 081	-52,3	10 278	17 463
Préposé entretien lourd 2	633	36 214	49 451	-36,6	460	554	36 674	50 006	-36,4	10 098	23 011
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	59 776	-46,2	519	732	41 420	60 508	-46,1	11 141	20 335
Moyenne	...	38 848	47 618	-22,6	406	260	39 254	47 878	-22,0	10 549	15 192
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	57 405	-32,6	352	941	43 642	58 346	-33,7	11 404	17 303
Électricien entretien 2	367	49 955	66 141	-32,4	353	803	50 308	66 944	-33,1	12 563	31 257
Mécanicien véh. motor. 1	20	46 546	58 110	-24,8	143	165	46 689	58 275	-24,8	11 262	20 587
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	64 343	-30,6	83	612	49 338	64 955	-31,7	11 634	26 085
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	67 622	-36,6	620	715	50 139	68 336	-36,3	13 000	29 574
Menuisier entretien 2	272	47 505	62 972	-32,6	508	954	48 014	63 926	-33,1	12 423	25 768
Ouvrier de voirie 2	122	37 952	53 259	-40,3	46	592	37 998	53 852	-41,7	8 797	22 118
Ouvrier de voirie 3	247	49 255	58 187	-18,1	59	653	49 314	58 840	-19,3	11 470	26 343
Ouvrier cert. entretien 2	1 007	47 064	64 538	-37,1	359	804	47 423	65 342	-37,8	12 019	27 535
Peintre entretien 2	118	43 654	59 688	-36,7	433	1 175	44 087	60 863	-38,1	11 515	26 131
Machiniste 2	54	49 255	65 887	-33,8	385	319	49 640	66 206	-33,4	12 610	25 613
Conducteur d'équip. lourds 2	251	43 625	58 296	-33,6	52	663	43 677	58 958	-35,0	10 139	24 156
Moyenne	...	47 346	63 391	-33,9	337	724	47 683	64 115	-34,5	11 931	26 808
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	50 180	62 201	-24,0	417	935	50 597	63 136	-24,8	12 204	20 898

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
51 892	65 061	-25,4	1 714,8	1 660,4	3,2	30,26	39,18	-29,5	Employés de service
47 769	74 543	-56,1	1 663,9	1 684,3	-1,2 *	28,71	44,26	-54,2	Concierge 2
46 772	73 017	-56,1	1 687,7	1 588,3	5,9	27,71	45,97	-65,9	Journalier/préposé terr. 2
52 561	80 843	-53,8	1 687,7	1 646,5	2,4	31,14	49,10	-57,7	Préposé entretien lourd 2
49 803	63 070	-26,6	1 694,2	1 651,6	2,5	29,39	38,25	-30,2	Ouvrier entret. mainten. 2
									Moyenne
55 046	75 649	-37,4	1 704,5	1 638,1	3,9	32,29	46,18	-43,0	Ouvriers
62 871	98 201	-56,2	1 702,8	1 591,3	6,5	36,92	61,71	-67,1	Conducteur véh. lourds 2
57 951	78 862	-36,1	1 652,9	1 788,4	-8,2	35,06	44,10	-25,8	Électricien entretien 2
60 972	91 039	-49,3	1 633,8	1 664,0	-1,8	37,32	54,71	-46,6	Mécanicien véh. motor. 1
63 139	97 910	-55,1	1 688,5	1 641,9	2,8 *	37,39	59,63	-59,5	Mécanicien véh. motor. 2
60 436	89 694	-48,4	1 694,8	1 652,5	2,5	35,66	54,28	-52,2	Mécanicien entret. Millwright 2
46 795	75 969	-62,3	1 612,1	1 654,3	-2,6	29,03	45,92	-58,2	Menuisier entretien 2
60 784	85 182	-40,1	1 612,1	1 607,0	0,3 *	37,70	53,01	-40,6	Ouvrier de voirie 2
59 442	92 877	-56,2	1 706,6	1 611,1	5,6	34,83	57,65	-65,5	Ouvrier de voirie 3
55 602	86 994	-56,5	1 698,7	1 620,3	4,6	32,73	53,69	-64,0	Ouvrier cert. entretien 2
62 250	91 819	-47,5	1 704,5	1 702,8	0,1	36,52	53,92	-47,6	Peintre entretien 2
53 816	83 114	-54,4	1 612,1	1 616,3	-0,3 *	33,38	51,42	-54,0	Machiniste 2
59 614	90 923	-52,5	1 680,4	1 632,9	2,8	35,47	55,71	-57,0	Conducteur d'équip. lourds 2
									Moyenne
62 800	84 034	-33,8	1 553,9	1 531,5	1,4	40,68	55,04	-35,3	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 2018

[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	25	49 246	56 683	-15,1	478	42	49 724	56 725	-14,1	12 125	19 675
Professionnel communic. 2	719	72 687	83 340	-14,7	515	299	73 203	83 639	-14,3	15 790	20 736
Professionnel communic. 3	107	85 520	105 303	-23,1	77	19	85 597	105 322	-23,0	16 807	27 974
Professionnel gest. fin. 1	18	48 149	50 174	-4,2	958	51	49 107	50 225	-2,3	12 993	11 428
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	70 965	1,2 *	1 163	176	72 994	71 141	2,5	16 781	16 414
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	51 970	-3,0	276	91	50 708	52 061	-2,7	11 706	12 472
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	81 788	-11,9	392	254	73 458	82 041	-11,7	15 439	19 775
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	101 148	-18,3	231	102	85 749	101 250	-18,1	16 928	25 323
Ingénieur 2	602	78 184	105 403	-34,8	85	78	78 268	105 481	-34,8	15 623	28 533
Avocat et notaire 2	427	99 192	104 453	-5,3 *	849	359	100 041	104 813	-4,8 *	19 768	21 607
Moyenne	...	78 311	91 104	-16,3	423	193	78 734	91 297	-16,0	16 239	22 556
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	58 245	-13,9	453	340	51 601	58 585	-13,5	12 565	15 111
Technicien en administration 3	101	57 751	64 634	-11,9	46	448	57 797	65 083	-12,6	12 996	15 573
Techn. documentation 1-2	674	50 938	51 837	-1,8 *	322	589	51 260	52 427	-2,3 *	12 414	12 806
Techn. laboratoire 3	535	61 699	78 662	-27,5	1 052	440	62 750	79 102	-26,1	15 306	22 639
Technicien en droit 1-2	460	48 162	58 881	-22,3	39	323	48 201	59 204	-22,8	10 997	14 595
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	76 133	-53,3	282	503	49 936	76 636	-53,5	11 821	21 675
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	58 111	-10,0	392	540	53 231	58 651	-10,2	12 750	14 487
Techn. informatique 3	982	58 644	67 400	-14,9	710	854	59 354	68 254	-15,0	14 214	15 962
Moyenne	...	52 781	62 245	-17,9	502	443	53 283	62 688	-17,7	12 900	16 791
Employés de bureau											
Magasinier 1	223	35 602	51 429	-44,5	311	452	35 913	51 881	-44,5	9 366	12 422
Magasinier 2	910	39 449	59 654	-51,2	452	536	39 901	60 190	-50,8	10 447	17 818
Magasinier 3	32	47 249	80 154	-69,6	202	0	47 451	80 154	-68,9	11 632	21 006
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	42 467	-12,4	545	380	38 325	42 847	-11,8	10 402	11 189
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	51 717	-24,7	324	217	41 787	51 935	-24,3	10 522	15 276
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	51 735	-12,3	469	330	46 536	52 065	-11,9	11 784	14 931
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	50 597	-29,0	292	608	39 520	51 206	-29,6	10 248	13 860
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	54 036	-25,3	337	238	43 455	54 274	-24,9	10 985	15 215
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	47 035	-4,4	27	270	45 087	47 305	-4,9	10 600	11 620
Préposé aux renseign. 3	42	50 470	51 243	-1,5	30	394	50 500	51 638	-2,3	11 893	11 234
Préposé télécomm. 1-2	184	47 044	67 718	-43,9	99	574	47 143	68 292	-44,9	10 771	18 644
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	41 817	-16,1	548	186	36 576	42 003	-14,8	10 086	9 778
Moyenne	...	41 705	51 147	-22,6	379	339	42 084	51 486	-22,3	10 770	14 376

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		%	
61 849	76 400	-23,5	1 517,7	1 559,9	-2,8	40,75	48,98	-20,2	Professionnels
88 993	104 375	-17,3	1 511,9	1 540,5	-1,9	58,86	67,76	-15,1	Professionnel communic. 1
102 405	133 296	-30,2	1 481,5	1 538,5	-3,8	69,12	86,64	-25,3	Professionnel communic. 2
62 100	61 653	0,7 *	1 550,7	1 522,2	1,8	40,05	40,50	-1,1 *	Professionnel communic. 3
89 774	87 555	2,5	1 546,5	1 528,3	1,2	58,05	57,29	1,3 *	Professionnel gest. fin. 1
62 414	64 533	-3,4	1 499,4	1 532,7	-2,2	41,63	42,10	-1,1 *	Professionnel gest. fin. 2
88 897	101 817	-14,5	1 500,7	1 531,5	-2,1	59,24	66,48	-12,2	Analyste proc. adm./inform. 1
102 677	126 573	-23,3	1 488,4	1 516,1	-1,9	68,98	83,49	-21,0	Analyste proc. adm./inform. 2
93 892	134 015	-42,7	1 484,4	1 527,2	-2,9	63,25	87,75	-38,7	Analyste proc. adm./inform. 3
119 810	126 420	-5,5	1 508,4	1 546,4	-2,5	79,43	81,75	-2,9 *	Ingénieur 2
94 973	113 853	-19,9	1 501,0	1 528,5	-1,8	63,31	74,52	-17,7	Avocat et notaire 2
64 166	73 696	-14,9	1 512,8	1 538,7	-1,7	42,42	47,90	-12,9	Moyenne
70 793	80 656	-13,9	1 479,5	1 564,1	-5,7	47,85	51,57	-7,8	Techniciens
63 674	65 232	-2,4 *	1 535,4	1 524,9	0,7 *	41,47	42,78	-3,1	Technicien en administration 1-2
78 056	101 742	-30,3	1 532,9	1 507,4	1,7	50,92	67,50	-32,6	Technicien en administration 3
59 198	73 799	-24,7	1 479,5	1 551,2	-4,9	40,01	47,57	-18,9	Techn. documentation 1-2
61 757	98 311	-59,2	1 522,6	1 557,5	-2,3	40,56	63,12	-55,6	Techn. laboratoire 3
65 981	73 138	-10,8	1 521,9	1 555,7	-2,2	43,35	47,01	-8,4	Technicien en droit 1-2
73 568	84 216	-14,5	1 537,5	1 534,2	0,2 *	47,85	54,89	-14,7	Technicien génie 1-2
66 182	79 480	-20,1	1 518,4	1 536,4	-1,2	43,58	51,76	-18,8	Techn. informatique 1-2
45 279	64 303	-42,0	1 558,4	1 657,0	-6,3	29,06	38,81	-33,6	Techn. informatique 3
50 348	78 008	-54,9	1 541,2	1 558,5	-1,1 *	32,67	50,05	-53,2	Moyenne
59 083	101 159	-71,2	1 555,8	1 615,6	-3,8	37,98	62,62	-64,9	Employés de bureau
48 728	54 036	-10,9	1 536,4	1 523,4	0,9	31,71	35,47	-11,8	Magasinier 1
52 309	67 211	-28,5	1 531,3	1 486,1	2,9	34,16	45,22	-32,4	Magasinier 2
58 319	66 996	-14,9	1 541,2	1 566,2	-1,6	37,84	42,78	-13,0	Magasinier 3
49 768	65 065	-30,7	1 551,2	1 546,3	0,3 *	32,08	42,08	-31,1	Personnel soutien adm. 1
54 440	69 489	-27,6	1 532,7	1 493,4	2,6	35,52	46,53	-31,0	Personnel soutien adm. 2
55 687	58 925	-5,8	1 499,8	1 590,1	-6,0	37,13	37,06	0,2 *	Personnel soutien adm. 3
62 393	62 872	-0,8 *	1 499,8	1 556,4	-3,8	41,60	40,40	2,9	Personnel secrétariat 1
57 914	86 936	-50,1	1 624,1	1 723,3	-6,1	35,66	50,45	-41,5	Personnel secrétariat 2
46 662	51 782	-11,0	1 535,4	1 601,3	-4,3	30,39	32,34	-6,4	Préposé aux renseign. 2
52 854	65 861	-24,6	1 535,5	1 518,0	1,1	34,42	43,42	-26,1	Préposé aux renseign. 3
									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 2018

[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	279	36 924	55 887	-51,4	306	347	37 230	56 235	-51,0	9 575	15 074
Préposé cuisine/café. 2	2 376	38 933	43 892	-12,7	485	277	39 418	44 169	-12,1	10 670	10 272
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	50 700	-24,0	519	447	41 420	51 147	-23,5	11 141	12 672
Moyenne	...	39 041	45 263	-15,9	483	366	39 524	45 629	-15,4	10 683	11 114
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	61 807	-42,8	352	85	43 642	61 892	-41,8	11 404	16 026
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	67 489	-37,0	83	926	49 338	68 415	-38,7	11 634	18 738
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	65 675	-32,6	620	101	50 139	65 776	-31,2	13 000	19 310
Moyenne	...	47 212	66 402	-40,6	359	464	47 571	66 866	-40,6	11 971	19 316
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	49 958	59 905	-19,9	432	354	50 389	60 259	-19,6	12 189	15 996

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
46 805	71 309	-52,4	1 675,4	1 627,0	2,9	27,94	43,83	-56,9	Employés de service
50 088	54 441	-8,7	1 686,7	1 676,2	0,6	29,70	32,48	-9,4	Gardien 2
52 561	63 819	-21,4	1 687,7	1 634,6	3,1 *	31,14	39,04	-25,4	Préposé cuisine/café. 2
									Ouvrier entret. mainten. 2
50 207	56 743	-13,0	1 686,4	1 614,6	4,3	29,77	35,15	-18,1	Moyenne
									Ouvriers
55 046	77 919	-41,6	1 704,5	1 768,1	-3,7	32,29	44,07	-36,5	Conducteur véh. lourds 2
60 972	87 153	-42,9	1 633,8	1 693,8	-3,7	37,32	51,45	-37,9	Mécanicien véh. motor. 2
63 139	85 086	-34,8	1 688,5	1 752,2	-3,8	37,39	48,56	-29,9	Mécanicien entret. Millwright 2
59 542	86 183	-44,7	1 685,4	1 666,8	1,1	35,33	51,91	-46,9	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
62 578	76 255	-21,9	1 554,6	1 545,3	0,6	40,51	49,47	-22,1	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2018

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
Professionnels											
Professionnel communic. 2	719	72 687	80 356	-10,6	515	26	73 203	80 382	-9,8	15 790	19 428
Professionnel communic. 3	107	85 520	93 744	-9,6	77	68	85 597	93 812	-9,6	16 807	24 362
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	78 985	-10,0	1 163	121	72 994	79 106	-8,4	16 781	18 998
Professionnel gest. fin. 3	11	81 924	103 305	-26,1	74	58	81 998	103 364	-26,1	16 296	26 078
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	62 731	-24,4	276	149	50 708	62 880	-24,0	11 706	15 599
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	81 592	-11,7	392	77	73 458	81 669	-11,2	15 439	19 318
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	95 288	-11,4	231	98	85 749	95 386	-11,2	16 928	23 180
Ingénieur 2	602	78 184	85 508	-9,4	85	9	78 268	85 517	-9,3	15 623	21 263
Professionnel sc. phys. 2	475	78 877	77 180	2,2 *	1 031	0	79 908	77 180	3,4	17 158	20 068
Avocat et notaire 2	427	99 192	102 329	-3,2 *	849	17	100 041	102 346	-2,3 *	19 768	22 941
Moyenne	...	77 852	84 015	-7,9	404	66	78 255	84 082	-7,4	16 141	20 172
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	57 183	-11,8	453	100	51 601	57 283	-11,0	12 565	16 024
Technicien en administration 3	101	57 751	67 994	-17,7	46	113	57 797	68 107	-17,8	12 996	18 607
Techn. documentation 1-2	674	50 938	55 859	-9,7	322	46	51 260	55 905	-9,1	12 414	15 404
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	57 725	-1,3 *	967	70	57 977	57 795	0,3 *	14 478	14 886
Techn. laboratoire 3	535	61 699	68 105	-10,4	1 052	24	62 750	68 128	-8,6	15 306	22 444
Technicien en droit 1-2	460	48 162	60 849	-26,3	39	130	48 201	60 980	-26,5	10 997	16 560
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	59 158	-19,1	282	105	49 936	59 262	-18,7	11 821	16 924
Technicien génie 3	242	57 821	68 400	-18,3	46	43	57 867	68 443	-18,3	12 970	17 495
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	60 517	-14,5	392	64	53 231	60 582	-13,8	12 750	17 811
Technicien en loisir 1-2	469	50 870	49 669	2,4 *	559	98	51 429	49 767	3,2 *	12 820	11 949
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	49 635	57 591	-16,0	879	6	50 513	57 597	-14,0	13 109	13 580
Moyenne	...	52 584	58 786	-11,8	519	81	53 103	58 867	-10,9	12 905	16 199
Employés de bureau											
Magasinier 2	910	39 449	46 552	-18,0	452	41	39 901	46 593	-16,8	10 447	12 699
Op. duplicateur 1-2	68	38 221	51 614	-35,0	224	81	38 445	51 696	-34,5	9 877	14 630
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	41 999	-11,2	545	50	38 325	42 048	-9,7	10 402	12 865
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	48 691	-17,4	324	25	41 787	48 716	-16,6	10 522	13 941
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	51 631	-12,1	469	13	46 536	51 644	-11,0	11 784	15 737
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	47 486	-21,1	292	14	39 520	47 500	-20,2	10 248	14 865
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	52 807	-22,5	337	65	43 455	52 872	-21,7	10 985	14 052
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	45 366	-0,7 *	27	99	45 087	45 464	-0,8 *	10 600	15 613
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	43 785	-21,5	548	15	36 576	43 800	-19,7	10 086	13 459
Moyenne	...	41 682	49 110	-17,8	380	43	42 062	49 152	-16,9	10 768	14 009

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		%	
88 993	99 810	-12,2	1 511,9	1 511,3	0,0 *	58,86	66,04	-12,2	Professionnels
102 405	118 174	-15,4	1 481,5	1 519,0	-2,5	69,12	77,80	-12,6	Professionnel communic. 2
89 774	98 104	-9,3	1 546,5	1 505,3	2,7	58,05	65,17	-12,3	Professionnel communic. 3
98 294	129 442	-31,7	1 481,5	1 513,6	-2,2	66,35	85,52	-28,9	Professionnel gest. fin. 2
62 414	78 479	-25,7	1 499,4	1 497,0	0,2 *	41,63	52,43	-25,9	Professionnel gest. fin. 3
88 897	100 987	-13,6	1 500,7	1 498,3	0,2 *	59,24	67,40	-13,8	Analyste proc. adm./inform. 1
102 677	118 566	-15,5	1 488,4	1 512,5	-1,6	68,98	78,39	-13,6	Analyste proc. adm./inform. 2
93 892	106 780	-13,7	1 484,4	1 516,7	-2,2	63,25	70,40	-11,3	Analyste proc. adm./inform. 3
97 067	97 248	-0,2 *	1 524,6	1 516,8	0,5	63,67	64,11	-0,7 *	Ingénieur 2
119 810	125 287	-4,6 *	1 508,4	1 525,5	-1,1	79,43	82,13	-3,4 *	Professionnel sc. phys. 2
									Avocat et notaire 2
94 397	104 254	-10,4	1 499,9	1 505,9	-0,4	62,96	69,20	-9,9	Moyenne
									Techniciens
64 166	73 307	-14,2	1 512,8	1 492,7	1,3	42,42	49,11	-15,8	Technicien en administration 1-2
70 793	86 713	-22,5	1 479,5	1 468,0	0,8 *	47,85	59,07	-23,4	Technicien en administration 3
63 674	71 309	-12,0	1 535,4	1 490,2	2,9	41,47	47,85	-15,4	Techn. documentation 1-2
72 455	72 681	-0,3 *	1 532,4	1 523,9	0,6	47,28	47,69	-0,9 *	Techn. laboratoire 1-2
78 056	90 573	-16,0	1 532,9	1 529,6	0,2 *	50,92	59,21	-16,3	Techn. laboratoire 3
59 198	77 540	-31,0	1 479,5	1 508,4	-2,0	40,01	51,41	-28,5	Technicien en droit 1-2
61 757	76 186	-23,4	1 522,6	1 542,8	-1,3	40,56	49,38	-21,8	Technicien génie 1-2
70 837	85 937	-21,3	1 479,5	1 534,5	-3,7	47,88	56,00	-17,0	Technicien génie 3
65 981	78 393	-18,8	1 521,9	1 521,3	0,0 *	43,35	51,53	-18,9	Techn. informatique 1-2
64 249	61 716	3,9 *	1 543,3	1 524,8	1,2	41,63	40,48	2,8 *	Technicien en loisir 1-2
63 622	71 177	-11,9	1 535,2	1 513,2	1,4	41,44	47,04	-13,5	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 008	75 066	-13,7	1 520,0	1 508,1	0,8	43,42	49,78	-14,6	Moyenne
									Employés de bureau
50 348	59 292	-17,8	1 541,2	1 576,3	-2,3 *	32,67	37,61	-15,1	Magasinier 2
48 323	66 326	-37,3	1 546,2	1 605,2	-3,8	31,25	41,32	-32,2	Op. duplicateur 1-2
48 728	54 914	-12,7	1 536,4	1 492,0	2,9	31,71	36,80	-16,0	Personnel soutien adm. 1
52 309	62 657	-19,8	1 531,3	1 481,3	3,3	34,16	42,30	-23,8	Personnel soutien adm. 2
58 319	67 381	-15,5	1 541,2	1 510,0	2,0	37,84	44,62	-17,9	Personnel soutien adm. 3
49 768	62 364	-25,3	1 551,2	1 456,2	6,1	32,08	42,83	-33,5	Personnel secrétariat 1
54 440	66 923	-22,9	1 532,7	1 501,1	2,1	35,52	44,58	-25,5	Personnel secrétariat 2
55 687	61 078	-9,7	1 499,8	1 469,3	2,0	37,13	41,57	-12,0	Préposé aux renseign. 2
46 662	57 259	-22,7	1 535,4	1 516,2	1,2	30,39	37,77	-24,3	Téléphoniste-récept. 2
52 829	63 161	-19,6	1 535,4	1 495,7	2,6	34,41	42,23	-22,7	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2018

[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											
Cuisinier 2	926	45 272	51 656	-14,1	532	21	45 804	51 677	-12,8	11 992	13 726
Gardien 2	279	36 924	49 099	-33,0	306	85	37 230	49 185	-32,1	9 575	15 041
Journalier/préposé terr. 2	130	37 021	47 249	-27,6	470	117	37 491	47 367	-26,3	10 278	11 496
Préposé entretien lourd 2	633	36 214	42 776	-18,1	460	137	36 674	42 913	-17,0	10 098	13 598
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	46 371	-13,4	519	38	41 420	46 409	-12,0	11 141	13 874
Moyenne	...	39 404	42 968	-9,0	432	27	39 837	42 996	-7,9	10 693	12 816
Ouvriers											
Électricien entretien 2	367	49 955	58 484	-17,1	353	92	50 308	58 575	-16,4	12 563	18 981
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	57 344	-15,8	620	0	50 139	57 344	-14,4	13 000	20 423
Menuisier entretien 2	272	47 505	54 858	-15,5	508	71	48 014	54 929	-14,4	12 423	16 287
Ouvrier cert. entretien 2	1 007	47 064	55 054	-17,0	359	46	47 423	55 101	-16,2	12 019	20 193
Peintre entretien 2	118	43 654	51 873	-18,8	433	124	44 087	51 997	-17,9	11 515	14 105
Moyenne	...	47 249	54 543	-15,4	381	43	47 630	54 586	-14,6	12 038	17 998
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	49 833	56 095	-12,6	429	54	50 262	56 149	-11,7	12 179	15 482

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
57 796	65 402	-13,2	1 683,6	1 634,3	2,9	34,33	40,02	-16,6	Employés de service
46 805	64 226	-37,2	1 675,4	1 666,5	0,5 *	27,94	38,54	-38,0	Cuisinier 2
47 769	58 863	-23,2	1 663,9	1 680,0	-1,0	28,71	35,04	-22,0	Gardien 2
46 772	56 511	-20,8	1 687,7	1 638,2	2,9	27,71	34,50	-24,5	Journalier/préposé terr. 2
52 561	60 283	-14,7	1 687,7	1 657,2	1,8	31,14	36,38	-16,8	Préposé entretien lourd 2
									Ouvrier entret. mainten. 2
50 530	55 812	-10,5	1 691,8	1 597,1	5,6	29,87	34,86	-16,7	Moyenne
									Ouvriers
62 871	77 556	-23,4	1 702,8	1 669,1	2,0	36,92	46,47	-25,9	Électricien entretien 2
63 139	77 767	-23,2	1 688,5	1 632,2	3,3	37,39	47,65	-27,4	Mécanicien entret. Millwright 2
60 436	71 216	-17,8	1 694,8	1 684,9	0,6 *	35,66	42,27	-18,5	Menuisier entretien 2
59 442	75 294	-26,7	1 706,6	1 599,8	6,3	34,83	47,06	-35,1	Ouvrier cert. entretien 2
55 602	66 102	-18,9	1 698,7	1 696,2	0,1 *	32,73	38,97	-19,1	Peintre entretien 2
59 668	72 584	-21,6	1 689,0	1 641,3	2,8	35,33	44,27	-25,3	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
62 441	71 630	-14,7	1 558,8	1 523,7	2,2	40,34	47,11	-16,8	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère,
administration québécoise et administration fédérale¹, en 2018

[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)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
Professionnels											
Professionnel communic. 1	25	49 246	60 318	-22,5	478	0	49 724	60 318	-21,3	12 125	17 603
Professionnel communic. 2	719	72 687	79 845	-9,8	515	0	73 203	79 845	-9,1	15 790	22 144
Professionnel communic. 3	107	85 520	95 127	-11,2	77	0	85 597	95 127	-11,1	16 807	25 528
Professionnel gest. fin. 1	18	48 149	69 011	-43,3	958	0	49 107	69 011	-40,5	12 993	20 042
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	85 206	-18,6	1 163	0	72 994	85 206	-16,7	16 781	23 738
Professionnel gest. fin. 3	11	81 924	104 860	-28,0	74	0	81 998	104 860	-27,9	16 296	28 218
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	68 122	-35,1	276	0	50 708	68 122	-34,3	11 706	19 436
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	83 180	-13,8	392	0	73 458	83 180	-13,2	15 439	22 999
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	99 069	-15,8	231	0	85 749	99 069	-15,5	16 928	26 471
Ingénieur 1	161	52 597	69 705	-32,5	49	0	52 646	69 705	-32,4	11 523	19 458
Ingénieur 2	602	78 184	106 758	-36,5	85	0	78 268	106 758	-36,4	15 623	27 411
Ingénieur 3	366	97 126	126 285	-30,0	87	0	97 213	126 285	-29,9	18 357	31 506
Professionnel sc. phys. 1	16	49 163	62 648	-27,4	677	0	49 840	62 648	-25,7	12 546	18 087
Professionnel sc. phys. 2	475	78 877	87 221	-10,6	1 031	0	79 908	87 221	-9,2	17 158	23 977
Professionnel sc. phys. 3	111	87 638	108 818	-24,2	79	0	87 717	108 818	-24,1	17 042	28 855
Avocat et notaire 1	41	66 589	93 417	-40,3	599	0	67 188	93 417	-39,0	15 048	25 442
Avocat et notaire 2	427	99 192	131 140	-32,2	849	0	100 041	131 140	-31,1	19 768	33 961
Biologiste 2	172	73 226	85 164	-16,3	66	0	73 292	85 164	-16,2	14 942	23 562
Biologiste 3	32	87 196	106 705	-22,4	78	0	87 275	106 705	-22,3	16 935	28 339
Moyenne	...	77 921	91 860	-17,9	400	0	78 321	91 860	-17,3	16 147	24 865
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	58 849	-15,1	453	0	51 601	58 849	-14,0	12 565	17 389
Techn. documentation 1-2	674	50 938	58 460	-14,8	322	0	51 260	58 460	-14,0	12 414	17 203
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	61 484	-7,8	967	0	57 977	61 484	-6,0	14 478	18 012
Technicien en droit 1-2	460	48 162	67 472	-40,1	39	0	48 201	67 472	-40,0	10 997	19 205
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	73 333	-47,7	282	0	49 936	73 333	-46,9	11 821	20 546
Technicien génie 3	242	57 821	86 334	-49,3	46	0	57 867	86 334	-49,2	12 970	22 836
Moyenne	...	51 919	61 780	-19,0	485	0	52 404	61 780	-17,9	12 725	18 018
Employés de bureau											
Magasinier 1	223	35 602	48 565	-36,4	311	0	35 913	48 565	-35,2	9 366	14 290
Magasinier 2	910	39 449	53 446	-35,5	452	0	39 901	53 446	-33,9	10 447	15 819
Magasinier 3	32	47 249	60 876	-28,8	202	0	47 451	60 876	-28,3	11 632	17 643
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	40 585	-7,4	545	0	38 325	40 585	-5,9	10 402	12 171
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	50 192	-21,1	324	0	41 787	50 192	-20,1	10 522	15 045
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	55 497	-20,5	469	0	46 536	55 497	-19,3	11 784	16 554
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	48 621	-23,9	292	0	39 520	48 621	-23,0	10 248	14 717
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	49 216	-14,1	337	0	43 455	49 216	-13,3	10 985	14 900
Acheteur 2	174	45 328	54 082	-19,3	520	0	45 848	54 082	-18,0	11 851	16 095
Moyenne	...	41 621	48 668	-16,9	391	0	42 011	48 668	-15,8	10 784	14 628

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			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		%	
61 849	77 921	-26,0	1 517,7	1 598,1	-5,3	40,75	48,76	-19,6	Professionnels
88 993	101 989	-14,6	1 511,9	1 598,1	-5,7	58,86	63,82	-8,4	Professionnel communic. 1
102 405	120 655	-17,8	1 481,5	1 598,1	-7,9	69,12	75,50	-9,2	Professionnel communic. 2
62 100	89 054	-43,4	1 550,7	1 593,2	-2,7	40,05	55,89	-39,6	Professionnel communic. 3
89 774	108 944	-21,4	1 546,5	1 593,2	-3,0	58,05	68,38	-17,8	Professionnel gest. fin. 1
98 294	133 078	-35,4	1 481,5	1 593,3	-7,5	66,35	83,53	-25,9	Professionnel gest. fin. 2
62 414	87 558	-40,3	1 499,4	1 585,5	-5,7	41,63	55,22	-32,7	Professionnel gest. fin. 3
88 897	106 178	-19,4	1 500,7	1 585,5	-5,6	59,24	66,97	-13,1	Analyste proc. adm./inform. 1
102 677	125 541	-22,3	1 488,4	1 585,5	-6,5	68,98	79,18	-14,8	Analyste proc. adm./inform. 2
64 168	89 163	-39,0	1 482,0	1 609,0	-8,6	43,30	55,42	-28,0	Analyste proc. adm./inform. 3
93 892	134 169	-42,9	1 484,4	1 609,0	-8,4	63,25	83,39	-31,8	Ingénieur 1
115 571	157 791	-36,5	1 481,5	1 609,0	-8,6	78,01	98,07	-25,7	Ingénieur 2
62 386	80 734	-29,4	1 529,1	1 593,6	-4,2	40,80	50,66	-24,2	Ingénieur 3
97 067	111 198	-14,6	1 524,6	1 593,6	-4,5	63,67	69,78	-9,6	Professionnel sc. phys. 1
104 759	137 673	-31,4	1 481,5	1 593,6	-7,6	70,71	86,39	-22,2	Professionnel sc. phys. 2
82 236	118 859	-44,5	1 511,9	1 584,4	-4,8	54,39	75,02	-37,9	Professionnel sc. phys. 3
119 810	165 101	-37,8	1 508,4	1 584,4	-5,0	79,43	104,20	-31,2	Avocat et notaire 1
88 234	108 725	-23,2	1 481,5	1 593,6	-7,6	59,56	68,23	-14,6	Avocat et notaire 2
104 210	135 043	-29,6	1 481,5	1 593,6	-7,6	70,34	84,74	-20,5	Biologiste 2
									Biologiste 3
94 468	116 724	-23,6	1 499,7	1 590,6	-6,1	63,02	73,38	-16,4	Moyenne
									Techniciens
64 166	76 238	-18,8	1 512,8	1 598,1	-5,6	42,42	47,71	-12,5	Technicien en administration 1-2
63 674	75 664	-18,8	1 535,4	1 599,9	-4,2	41,47	47,29	-14,0	Techn. documentation 1-2
72 455	79 496	-9,7	1 532,4	1 596,8	-4,2	47,28	49,79	-5,3	Techn. laboratoire 1-2
59 198	86 677	-46,4	1 479,5	1 599,9	-8,1	40,01	54,18	-35,4	Technicien en droit 1-2
61 757	93 879	-52,0	1 522,6	1 597,6	-4,9	40,56	58,76	-44,9	Technicien génie 1-2
70 837	109 170	-54,1	1 479,5	1 598,9	-8,1	47,88	68,28	-42,6	Technicien génie 3
65 129	79 798	-22,5	1 516,2	1 598,0	-5,4	42,95	49,94	-16,3	Moyenne
									Employés de bureau
45 279	62 855	-38,8	1 558,4	1 709,6	-9,7	29,06	36,77	-26,5	Magasinier 1
50 348	69 265	-37,6	1 541,2	1 709,6	-10,9	32,67	40,52	-24,0	Magasinier 2
59 083	78 519	-32,9	1 555,8	1 709,6	-9,9	37,98	45,93	-20,9	Magasinier 3
48 728	52 756	-8,3	1 536,4	1 598,1	-4,0	31,71	33,01	-4,1	Personnel soutien adm. 1
52 309	65 237	-24,7	1 531,3	1 598,1	-4,4	34,16	40,82	-19,5	Personnel soutien adm. 2
58 319	72 051	-23,5	1 541,2	1 598,1	-3,7	37,84	45,09	-19,1	Personnel soutien adm. 3
49 768	63 338	-27,3	1 551,2	1 598,1	-3,0	32,08	39,63	-23,5	Personnel secrétariat 1
54 440	64 116	-17,8	1 532,7	1 598,1	-4,3	35,52	40,12	-13,0	Personnel secrétariat 2
57 699	70 177	-21,6	1 542,9	1 594,1	-3,3	37,40	44,02	-17,7	Acheteur 2
52 795	63 297	-19,9	1 535,8	1 603,3	-4,4	34,38	39,48	-14,8	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale¹, en 2018

[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)		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	570	39 154	57 868	-47,8	497	0	39 651	57 868	-45,9	10 752	17 545
Cuisinier 1	13	43 250	56 934	-31,6	229	0	43 479	56 934	-30,9	11 244	16 922
Cuisinier 2	926	45 272	58 718	-29,7	532	0	45 804	58 718	-28,2	11 992	17 352
Cuisinier 3	20	47 072	62 620	-33,0	178	0	47 250	62 620	-32,5	11 559	18 328
Journalier/préposé terr. 2	130	37 021	46 000	-24,3	470	0	37 491	46 000	-22,7	10 278	13 169
Préposé cuisine/café. 2	2 376	38 933	44 752	-14,9	485	0	39 418	44 752	-13,5	10 670	14 303
Préposé entretien léger 2	4 304	38 074	41 999	-10,3	482	0	38 556	41 999	-8,9	10 509	13 260
Moyenne	...	39 205	45 860	-17,0	488	0	39 693	45 860	-15,5	10 737	14 321
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	125	40 095	48 822	-21,8	433	0	40 528	48 822	-20,5	10 780	13 988
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	51 130	-18,1	352	0	43 642	51 130	-17,2	11 404	14 657
Électricien entretien 2	367	49 955	68 944	-38,0	353	0	50 308	68 944	-37,0	12 563	18 811
Électricien entretien 3	61	52 349	73 539	-40,5	625	0	52 974	73 539	-38,8	13 577	19 813
Mécanicien véh. motor. 1	20	46 546	66 486	-42,8	143	0	46 689	66 486	-42,4	11 262	18 270
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	69 482	-41,1	83	0	49 338	69 482	-40,8	11 634	18 970
Menuisier entretien 2	272	47 505	64 359	-35,5	508	0	48 014	64 359	-34,0	12 423	17 801
Machiniste 2	54	49 255	62 198	-26,3	385	0	49 640	62 198	-25,3	12 610	17 325
Conducteur d'équip. lourds 2	251	43 625	52 760	-20,9	52	0	43 677	52 760	-20,8	10 139	15 104
Moyenne	...	47 338	62 674	-32,4	315	0	47 653	62 674	-31,5	11 896	17 384
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	50 270	59 416	-18,2	425	0	50 695	59 416	-17,2	12 210	17 270

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 l'annexe D-1 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)=(E)			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		%	
50 403	75 413	-49,6	1 687,7	1 709,6	-1,3	29,86	44,11	-47,7	Employés de service
54 723	73 857	-35,0	1 714,8	1 709,6	0,3	31,91	43,20	-35,4	Préposé buanderie 2
57 796	76 070	-31,6	1 683,6	1 709,6	-1,5	34,33	44,50	-29,6	Cuisinier 1
58 809	80 947	-37,6	1 673,5	1 709,6	-2,2	35,14	47,35	-34,7	Cuisinier 2
47 769	59 169	-23,9	1 663,9	1 709,6	-2,7	28,71	34,61	-20,6	Cuisinier 3
50 088	59 055	-17,9	1 686,7	1 709,6	-1,4	29,70	34,54	-16,3	Journalier/préposé terr. 2
49 065	55 260	-12,6	1 687,9	1 709,6	-1,3	29,07	32,32	-11,2	Préposé cuisine/café. 2
									Préposé entretien léger 2
50 430	60 181	-19,3	1 686,7	1 709,6	-1,4	29,90	35,20	-17,7	Moyenne
									Ouvriers
51 308	62 810	-22,4	1 691,4	1 709,6	-1,1	30,33	36,74	-21,1	Conducteur véh. légers 2
55 046	65 787	-19,5	1 704,5	1 709,6	-0,3	32,29	38,48	-19,2	Conducteur véh. lourds 2
62 871	87 755	-39,6	1 702,8	1 709,6	-0,4	36,92	51,33	-39,0	Électricien entretien 2
66 551	93 352	-40,3	1 682,8	1 709,6	-1,6	39,55	54,61	-38,1	Électricien entretien 3
57 951	84 756	-46,3	1 652,9	1 709,6	-3,4	35,06	49,58	-41,4	Mécanicien véh. motor. 1
60 972	88 453	-45,1	1 633,8	1 709,6	-4,6	37,32	51,74	-38,6	Mécanicien véh. motor. 2
60 436	82 160	-35,9	1 694,8	1 709,6	-0,9	35,66	48,06	-34,8	Menuisier entretien 2
62 250	79 523	-27,7	1 704,5	1 709,6	-0,3	36,52	46,52	-27,4	Machiniste 2
53 816	67 864	-26,1	1 612,1	1 709,6	-6,0	33,38	39,70	-18,9	Conducteur d'équip. lourds 2
59 550	80 058	-34,4	1 678,0	1 709,6	-1,9	35,48	46,83	-32,0	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
62 905	76 686	-21,9	1 551,6	1 618,8	-4,3	40,81	47,53	-16,4	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 2018

[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	25	49 246	58 735	-19,3	478	20	49 724	58 754	-18,2	12 125	17 235
Professionnel communic. 2	719	72 687	80 961	-11,4	515	362	73 203	81 323	-11,1	15 790	21 983
Professionnel communic. 3	107	85 520	96 383	-12,7	77	23	85 597	96 406	-12,6	16 807	25 812
Professionnel gest. fin. 1	18	48 149	64 060	-33,0	958	13	49 107	64 073	-30,5	12 993	17 677
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	74 872	-4,2	1 163	264	72 994	75 136	-2,9	16 781	18 957
Professionnel gest. fin. 3	11	81 924	98 623	-20,4	74	145	81 998	98 768	-20,5	16 296	25 343
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	64 189	-27,3	276	32	50 708	64 221	-26,6	11 706	17 897
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	81 727	-11,9	392	333	73 458	82 060	-11,7	15 439	21 553
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	99 573	-16,4	231	103	85 749	99 676	-16,2	16 928	25 851
Ingénieur 2	602	78 184	102 869	-31,6	85	392	78 268	103 261	-31,9	15 623	28 276
Ingénieur 3	366	97 126	123 619	-27,3	87	121	97 213	123 741	-27,3	18 357	32 960
Professionnel sc. phys. 1	16	49 163	62 648	-27,4	677	0	49 840	62 648	-25,7	12 546	18 087
Professionnel sc. phys. 2	475	78 877	83 866	-6,3 *	1 031	209	79 908	84 076	-5,2 *	17 158	22 134
Avocat et notaire 1	41	66 589	87 406	-31,3	599	202	67 188	87 608	-30,4	15 048	24 121
Avocat et notaire 2	427	99 192	117 613	-18,6	849	585	100 041	118 198	-18,1	19 768	30 436
Moyenne	...	77 921	89 398	-14,7	400	263	78 321	89 661	-14,5	16 147	23 631
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	58 815	-15,0	453	227	51 601	59 042	-14,4	12 565	17 349
Technicien en administration 3	101	57 751	69 571	-20,5	46	396	57 797	69 967	-21,1	12 996	20 807
Techn. documentation 1-2	674	50 938	55 123	-8,2	322	527	51 260	55 650	-8,6	12 414	16 323
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	62 119	-9,0	967	453	57 977	62 572	-7,9	14 478	15 708
Techn. laboratoire 3	535	61 699	68 857	-11,6	1 052	95	62 750	68 952	-9,9	15 306	22 043
Technicien en droit 1-2	460	48 162	64 721	-34,4	39	249	48 201	64 970	-34,8	10 997	19 417
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	75 886	-52,8	282	314	49 936	76 200	-52,6	11 821	24 790
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	61 340	-16,1	392	354	53 231	61 695	-15,9	12 750	19 994
Techn. informatique 3	982	58 644	71 953	-22,7	710	607	59 354	72 560	-22,3	14 214	19 727
Technicien en loisir 1-2	469	50 870	57 730	-13,5	559	552	51 429	58 283	-13,3	12 820	16 707
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	49 635	79 211	-59,6	879	525	50 513	79 736	-57,9	13 109	26 236
Moyenne	...	52 591	63 179	-20,1	518	327	53 110	63 505	-19,6	12 905	18 822
Employés de bureau											
Magasinier 1	223	35 602	59 820	-68,0	311	194	35 913	60 014	-67,1	9 366	14 786
Magasinier 2	910	39 449	58 390	-48,0	452	394	39 901	58 784	-47,3	10 447	18 556
Op. duplicateur 1-2	68	38 221	61 072	-59,8	224	305	38 445	61 377	-59,6	9 877	17 012
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	44 648	-18,2	545	516	38 325	45 164	-17,8	10 402	14 765
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	51 232	-23,6	324	175	41 787	51 407	-23,0	10 522	15 382
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	56 065	-21,7	469	148	46 536	56 213	-20,8	11 784	17 308
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	48 888	-24,6	292	247	39 520	49 135	-24,3	10 248	15 479
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	52 784	-22,4	337	408	43 455	53 192	-22,4	10 985	15 921
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	52 016	-15,4	27	384	45 087	52 400	-16,2	10 600	16 112
Préposé aux renseign. 3	42	50 470	61 473	-21,8	30	379	50 500	61 852	-22,5	11 893	16 518
Préposé télécomm. 1-2	184	47 044	59 690	-26,9	99	527	47 143	60 217	-27,7	10 771	19 146
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	40 562	-12,6	548	345	36 576	40 907	-11,8	10 086	10 962
Acheteur 2	174	45 328	55 456	-22,3	520	133	45 848	55 590	-21,2	11 851	16 128
Moyenne	...	41 705	51 343	-23,1	379	334	42 084	51 677	-22,8	10 770	15 773

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		%	
61 849	75 989	-22,9	1 517,7	1 589,2	-4,7	40,75	47,81	-17,3	Professionnels
88 993	103 306	-16,1	1 511,9	1 551,8	-2,6	58,86	66,57	-13,1	Professionnel communic. 1
102 405	122 218	-19,3	1 481,5	1 585,6	-7,0	69,12	77,08	-11,5	Professionnel communic. 2
62 100	81 751	-31,6	1 550,7	1 573,1	-1,4	40,05	51,97	-29,8	Professionnel communic. 3
89 774	94 093	-4,8	1 546,5	1 536,6	0,6	58,05	61,23	-5,5	Professionnel gest. fin. 1
98 294	124 112	-26,3	1 481,5	1 543,5	-4,2	66,35	80,41	-21,2	Professionnel gest. fin. 2
62 414	82 118	-31,6	1 499,4	1 573,4	-4,9	41,63	52,19	-25,4	Professionnel gest. fin. 3
88 897	103 613	-16,6	1 500,7	1 544,0	-2,9	59,24	67,11	-13,3	Analyste proc. adm./inform. 1
102 677	125 526	-22,3	1 488,4	1 544,6	-3,8	68,98	81,27	-17,8	Analyste proc. adm./inform. 2
93 892	131 537	-40,1	1 484,4	1 567,0	-5,6	63,25	83,94	-32,7	Analyste proc. adm./inform. 3
115 571	156 701	-35,6	1 481,5	1 585,1	-7,0	78,01	98,86	-26,7	Ingénieur 2
62 386	80 734	-29,4	1 529,1	1 593,6	-4,2	40,80	50,66	-24,2	Ingénieur 3
97 067	106 210	-9,4 *	1 524,6	1 608,4	-5,5	63,67	66,03	-3,7 *	Professionnel sc. phys. 1
82 236	111 729	-35,9	1 511,9	1 576,1	-4,3	54,39	70,89	-30,3	Professionnel sc. phys. 2
119 810	148 634	-24,1	1 508,4	1 551,2	-2,8	79,43	95,82	-20,6	Avocat et notaire 1
									Avocat et notaire 2
94 468	113 292	-19,9	1 499,7	1 556,6	-3,8	63,02	72,79	-15,5	Moyenne
									Techniciens
64 166	76 391	-19,1	1 512,8	1 564,3	-3,4	42,42	48,83	-15,1	Technicien en administration 1-2
70 793	90 773	-28,2	1 479,5	1 534,0	-3,7	47,85	59,18	-23,7	Technicien en administration 3
63 674	71 974	-13,0	1 535,4	1 485,3	3,3	41,47	48,46	-16,8	Techn. documentation 1-2
72 455	78 280	-8,0	1 532,4	1 664,3	-8,6	47,28	47,03	0,5 *	Techn. laboratoire 1-2
78 056	90 994	-16,6	1 532,9	1 535,3	-0,2 *	50,92	59,27	-16,4	Techn. laboratoire 3
59 198	84 387	-42,5	1 479,5	1 566,9	-5,9	40,01	53,86	-34,6	Technicien en droit 1-2
61 757	100 990	-63,5	1 522,6	1 675,8	-10,1	40,56	60,26	-48,6	Technicien génie 1-2
65 981	81 689	-23,8	1 521,9	1 583,0	-4,0	43,35	51,60	-19,0	Techn. informatique 1-2
73 568	92 287	-25,4	1 537,5	1 534,8	0,2 *	47,85	60,13	-25,7	Techn. informatique 3
64 249	74 990	-16,7	1 543,3	1 563,1	-1,3	41,63	47,98	-15,2 *	Technicien en loisir 1-2
63 622	105 972	-66,6	1 535,2	1 539,3	-0,3 *	41,44	68,85	-66,1	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 014	82 327	-24,7	1 520,0	1 580,3	-4,0	43,42	52,11	-20,0	Moyenne
									Employés de bureau
45 279	74 800	-65,2	1 558,4	1 736,2	-11,4	29,06	43,08	-48,3	Magasinier 1
50 348	77 340	-53,6	1 541,2	1 676,5	-8,8	32,67	46,13	-41,2	Magasinier 2
48 323	78 389	-62,2	1 546,2	1 612,5	-4,3 *	31,25	48,61	-55,5	Op. duplicateur 1-2
48 728	59 929	-23,0	1 536,4	1 539,6	-0,2 *	31,71	38,93	-22,7	Personnel soutien adm. 1
52 309	66 789	-27,7	1 531,3	1 544,5	-0,9	34,16	43,24	-26,6	Personnel soutien adm. 2
58 319	73 521	-26,1	1 541,2	1 579,1	-2,5	37,84	46,56	-23,0	Personnel soutien adm. 3
49 768	64 614	-29,8	1 551,2	1 469,6	5,3	32,08	43,97	-37,0	Personnel secrétariat 1
54 440	69 113	-27,0	1 532,7	1 496,7	2,3	35,52	46,18	-30,0	Personnel secrétariat 2
55 687	68 512	-23,0	1 499,8	1 573,9	-4,9	37,13	43,53	-17,2	Préposé aux renseign. 2
62 393	78 370	-25,6	1 499,8	1 557,2	-3,8	41,60	50,33	-21,0	Préposé aux renseign. 3
57 914	79 363	-37,0	1 624,1	1 681,9	-3,6 *	35,66	47,19	-32,3	Préposé télécomm. 1-2
46 662	51 869	-11,2	1 535,4	1 606,7	-4,6	30,39	32,28	-6,2 *	Téléphoniste-récept. 2
57 699	71 718	-24,3	1 542,9	1 597,3	-3,5	37,40	44,90	-20,1	Acheteur 2
52 854	67 450	-27,6	1 535,5	1 537,6	-0,1 *	34,42	43,88	-27,5	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 2018

[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	570	39 154	43 005	-9,8	497	160	39 651	43 165	-8,9	10 752	9 896
Concierge 2	2 159	40 941	52 782	-28,9	218	155	41 158	52 937	-28,6	10 734	14 004
Cuisinier 1	13	43 250	44 162	-2,1 *	229	139	43 479	44 301	-1,9 *	11 244	9 206
Cuisinier 2	926	45 272	46 724	-3,2 *	532	257	45 804	46 981	-2,6 *	11 992	10 523
Gardien 2	279	36 924	38 180	-3,4	306	208	37 230	38 388	-3,1	9 575	6 076
Journalier/préposé terr. 2	130	37 021	51 194	-38,3	470	396	37 491	51 589	-37,6	10 278	14 890
Préposé cuisine/café. 2	2 376	38 933	39 072	-0,4 *	485	166	39 418	39 238	0,5 *	10 670	9 440
Préposé entretien lourd 2	633	36 214	38 717	-6,9	460	221	36 674	38 939	-6,2	10 098	9 059
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	50 858	-24,3	519	352	41 420	51 209	-23,6	11 141	13 755
Préposé entretien léger 2	4 304	38 074	40 977	-7,6 *	482	163	38 556	41 139	-6,7 *	10 509	9 201
Moyenne	...	39 392	43 721	-11,0	435	185	39 828	43 906	-10,2	10 696	10 466
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	125	40 095	56 176	-40,1	433	218	40 528	56 395	-39,1	10 780	18 224
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	55 492	-28,2	352	282	43 642	55 774	-27,8	11 404	13 781
Électricien entretien 2	367	49 955	64 792	-29,7	353	289	50 308	65 081	-29,4	12 563	21 835
Électricien entretien 3	61	52 349	67 818	-29,6	625	48	52 974	67 866	-28,1	13 577	18 963
Mécanicien véh. motor. 1	20	46 546	50 416	-8,3 *	143	279	46 689	50 695	-8,6 *	11 262	12 119
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	70 084	-42,3	83	528	49 338	70 612	-43,1	11 634	20 822
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	69 957	-41,3	620	118	50 139	70 075	-39,8	13 000	21 098
Menuisier entretien 2	272	47 505	59 907	-26,1	508	387	48 014	60 293	-25,6	12 423	20 032
Ouvrier de voirie 2	122	37 952	53 227	-40,2	46	590	37 998	53 817	-41,6	8 797	22 105
Ouvrier de voirie 3	247	49 255	58 187	-18,1	59	653	49 314	58 840	-19,3	11 470	26 343
Ouvrier cert. entretien 2	1 007	47 064	72 344	-53,7	359	219	47 423	72 564	-53,0	12 019	21 309
Peintre entretien 2	118	43 654	63 281	-45,0	433	707	44 087	63 988	-45,1	11 515	23 792
Machiniste 2	54	49 255	68 373	-38,8	385	296	49 640	68 669	-38,3	12 610	19 522
Conducteur d'équip. lourds 2	251	43 625	63 741	-46,1	52	393	43 677	64 134	-46,8	10 139	21 439
Moyenne	...	47 346	66 310	-40,1	337	324	47 683	66 634	-39,7	11 931	21 031
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	49 796	59 557	-19,6	426	295	50 222	59 853	-19,2	12 169	17 105

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
50 403	53 060	-5,3 *	1 687,7	1 550,5	8,1	29,86	34,22	-14,6	Employés de service
51 892	66 941	-29,0	1 714,8	1 819,5	-6,1 *	30,26	36,79	-21,6	Préposé buanderie 2
54 723	53 507	2,2 *	1 714,8	1 726,8	-0,7 *	31,91	30,99	2,9 *	Conciergerie 2
57 796	57 503	0,5 *	1 683,6	1 676,7	0,4 *	34,33	34,29	0,1 *	Cuisinier 1
46 805	44 464	5,0	1 675,4	1 846,8	-10,2	27,94	24,08	13,8	Cuisinier 2
47 769	66 480	-39,2	1 663,9	1 735,4	-4,3	28,71	38,31	-33,4	Gardien 2
50 088	48 678	2,8 *	1 686,7	1 713,0	-1,6	29,70	28,42	4,3 *	Journalier/préposé terr. 2
46 772	47 998	-2,6 *	1 687,7	1 691,2	-0,2 *	27,71	28,38	-2,4 *	Préposé cuisine/café. 2
52 561	64 964	-23,6	1 687,7	1 708,6	-1,2 *	31,14	38,02	-22,1	Préposé entretien lourd 2
49 065	50 340	-2,6 *	1 687,9	1 665,8	1,3 *	29,07	30,22	-4,0 *	Ouvrier entret. mainten. 2
									Préposé entretien léger 2
50 524	54 372	-7,6	1 691,6	1 706,6	-0,9 *	29,87	31,82	-6,5	Moyenne
									Ouvriers
51 308	74 619	-45,4	1 691,4	1 736,8	-2,7	30,33	42,96	-41,6	Conducteur véh. légers 2
55 046	69 556	-26,4	1 704,5	1 914,8	-12,3	32,29	36,32	-12,5 *	Conducteur véh. lourds 2
62 871	86 917	-38,2	1 702,8	1 738,7	-2,1 *	36,92	49,99	-35,4	Électricien entretien 2
66 551	86 829	-30,5	1 682,8	1 743,6	-3,6	39,55	49,80	-25,9	Électricien entretien 3
57 951	62 814	-8,4 *	1 652,9	1 855,0	-12,2	35,06	33,86	3,4 *	Mécanicien véh. motor. 1
60 972	91 434	-50,0	1 633,8	1 720,6	-5,3	37,32	53,14	-42,4	Mécanicien véh. motor. 2
63 139	91 172	-44,4	1 688,5	1 762,9	-4,4	37,39	51,72	-38,3	Mécanicien entret. Millwright 2
60 436	80 326	-32,9	1 694,8	1 727,1	-1,9 *	35,66	46,51	-30,4	Menuisier entretien 2
46 795	75 922	-62,2	1 612,1	1 654,1	-2,6	29,03	45,90	-58,1	Ouvrier de voirie 2
60 784	85 182	-40,1	1 612,1	1 607,0	0,3 *	37,70	53,01	-40,6	Ouvrier de voirie 3
59 442	93 873	-57,9	1 706,6	1 680,4	1,5 *	34,83	55,86	-60,4	Ouvrier cert. entretien 2
55 602	87 780	-57,9	1 698,7	1 665,7	1,9	32,73	52,70	-61,0	Peintre entretien 2
62 250	88 191	-41,7	1 704,5	1 740,7	-2,1	36,52	50,66	-38,7	Machiniste 2
53 816	85 572	-59,0	1 612,1	1 693,2	-5,0	33,38	50,54	-51,4	Conducteur d'équip. lourds 2
59 614	87 665	-47,1	1 680,4	1 713,7	-2,0	35,47	51,25	-44,5	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
62 391	76 958	-23,3	1 560,9	1 590,1	-1,9	40,26	48,63	-20,8	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 2018

[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	25	49 246	49 173	0,1 *	478	78	49 724	49 251	1,0 *	12 125	17 541
Professionnel communic. 2	719	72 687	71 505	1,6 *	515	52	73 203	71 557	2,2 *	15 790	17 086
Professionnel communic. 3	107	85 520	105 363	-23,2	77	176	85 597	105 539	-23,3	16 807	23 602
Professionnel gest. fin. 1	18	48 149	52 983	-10,0	958	27	49 107	53 010	-7,9	12 993	12 591
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	75 565	-5,2	1 163	44	72 994	75 609	-3,6	16 781	16 963
Professionnel gest. fin. 3	11	81 924	105 611	-28,9	74	36	81 998	105 647	-28,8	16 296	24 824
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	63 825	-26,6	276	40	50 708	63 865	-25,9	11 706	14 232
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	82 210	-12,5	392	54	73 458	82 264	-12,0	15 439	17 488
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	105 010	-22,8	231	61	85 749	105 071	-22,5	16 928	24 075
Ingénieur 1	161	52 597	59 836	-13,8	49	35	52 646	59 871	-13,7	11 523	12 164
Ingénieur 2	602	78 184	83 409	-6,7	85	56	78 268	83 465	-6,6	15 623	18 694
Ingénieur 3	366	97 126	113 537	-16,9	87	59	97 213	113 596	-16,9	18 357	22 419
Professionnel sc. phys. 1	16	49 163	52 253	-6,3 *	677	26	49 840	52 279	-4,9 *	12 546	11 220
Professionnel sc. phys. 2	475	78 877	72 148	8,5 *	1 031	114	79 908	72 262	9,6	17 158	15 329
Professionnel sc. phys. 3	111	87 638	95 372	-8,8	79	237	87 717	95 609	-9,0	17 042	19 556
Avocat et notaire 1	41	66 589	68 177	-2,4 *	599	204	67 188	68 381	-1,8 *	15 048	19 535
Avocat et notaire 2	427	99 192	100 848	-1,7 *	849	204	100 041	101 052	-1,0 *	19 768	22 291
Biologiste 1	4	51 651	47 935	7,2	46	40	51 697	47 975	7,2	11 453	8 984
Biologiste 2	172	73 226	68 417	6,6	66	65	73 292	68 482	6,6	14 942	12 118
Moyenne	...	77 881	84 709	-8,8	400	73	78 281	84 781	-8,3	16 140	18 292
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	53 598	-4,8	453	76	51 601	53 674	-4,0	12 565	11 860
Technicien en administration 3	101	57 751	68 384	-18,4	46	187	57 797	68 571	-18,6	12 996	15 781
Techn. documentation 1-2	674	50 938	52 669	-3,4 *	322	37	51 260	52 706	-2,8 *	12 414	13 389
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	51 976	8,8 *	967	220	57 977	52 197	10,0 *	14 478	12 825
Techn. laboratoire 3	535	61 699	65 875	-6,8	1 052	231	62 750	66 106	-5,3 *	15 306	17 738
Technicien en droit 1-2	460	48 162	67 258	-39,6	39	45	48 201	67 303	-39,6	10 997	15 155
Technicien en droit 3	20	57 747	104 834	-81,5	46	0	57 794	104 834	-81,4	13 002	23 959
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	64 998	-30,9	282	59	49 936	65 057	-30,3	11 821	14 544
Technicien génie 3	242	57 821	89 563	-54,9	46	60	57 867	89 623	-54,9	12 970	18 403
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	52 273	1,1 *	392	37	53 231	52 310	1,7 *	12 750	10 131
Techn. informatique 3	982	58 644	74 329	-26,7	710	57	59 354	74 386	-25,3	14 214	16 164
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	49 635	62 807	-26,5	879	23	50 513	62 830	-24,4	13 109	17 268
Moyenne	...	52 591	56 488	-7,4	518	84	53 110	56 572	-6,5	12 905	12 731
Employés de bureau											
Magasinier 1	223	35 602	37 665	-5,8 *	311	24	35 913	37 689	-4,9 *	9 366	6 376
Magasinier 2	910	39 449	49 258	-24,9	452	54	39 901	49 312	-23,6	10 447	10 961
Magasinier 3	32	47 249	68 278	-44,5	202	137	47 451	68 415	-44,2	11 632	15 150
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	38 583	-2,1 *	545	60	38 325	38 642	-0,8 *	10 402	8 681
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	42 317	-2,1 *	324	52	41 787	42 370	-1,4 *	10 522	9 188
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	52 327	-13,6	469	77	46 536	52 404	-12,6	11 784	10 588
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	43 640	-11,2 *	292	72	39 520	43 711	-10,6 *	10 248	9 502
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	51 859	-20,3	337	63	43 455	51 923	-19,5	10 985	12 737
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	38 833	13,8	27	38	45 087	38 870	13,8	10 600	8 604
Préposé aux renseign. 3	42	50 470	52 355	-3,7 *	30	54	50 500	52 408	-3,8 *	11 893	13 245
Préposé télécomm. 1-2	184	47 044	48 975	-4,1 *	99	54	47 143	49 029	-4,0 *	10 771	9 067
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	37 362	-3,7 *	548	47	36 576	37 409	-2,3 *	10 086	8 276
Acheteur 2	174	45 328	44 407	2,0 *	520	53	45 848	44 459	3,0 *	11 851	8 172
Moyenne	...	41 705	45 989	-10,3	379	60	42 084	46 049	-9,4	10 770	10 404

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									
61 849	66 791	-8,0	1 517,7	1 651,0	-8,8	40,75	40,45	0,7 *	Professionnel communic. 1
88 993	88 643	0,4 *	1 511,9	1 649,6	-9,1	58,86	53,73	8,7	Professionnel communic. 2
102 405	129 141	-26,1	1 481,5	1 677,4	-13,2	69,12	76,99	-11,4	Professionnel communic. 3
62 100	65 601	-5,6 *	1 550,7	1 702,9	-9,8	40,05	38,52	3,8 *	Professionnel gest. fin. 1
89 774	92 573	-3,1 *	1 546,5	1 709,5	-10,5	58,05	54,15	6,7	Professionnel gest. fin. 2
98 294	130 471	-32,7	1 481,5	1 673,3	-12,9	66,35	77,97	-17,5	Professionnel gest. fin. 3
62 414	78 097	-25,1	1 499,4	1 613,6	-7,6	41,63	48,40	-16,3	Analyste proc. adm./inform. 1
88 897	99 751	-12,2	1 500,7	1 691,4	-12,7	59,24	58,98	0,4 *	Analyste proc. adm./inform. 2
102 677	129 146	-25,8	1 488,4	1 678,3	-12,8	68,98	76,95	-11,5	Analyste proc. adm./inform. 3
64 168	72 036	-12,3	1 482,0	1 763,8	-19,0	43,30	40,84	5,7	Ingénieur 1
93 892	102 159	-8,8	1 484,4	1 764,0	-18,8	63,25	57,91	8,4	Ingénieur 2
115 571	136 015	-17,7	1 481,5	1 743,7	-17,7	78,01	78,00	0,0 *	Ingénieur 3
62 386	63 498	-1,8 *	1 529,1	1 749,9	-14,4	40,80	36,29	11,1	Professionnel sc. phys. 1
97 067	87 591	9,8	1 524,6	1 734,7	-13,8	63,67	50,49	20,7	Professionnel sc. phys. 2
104 759	115 165	-9,9	1 481,5	1 679,4	-13,4	70,71	68,57	3,0 *	Professionnel sc. phys. 3
82 236	87 916	-6,9	1 511,9	1 641,1	-8,5	54,39	53,57	1,5 *	Avocat et notaire 1
119 810	123 343	-2,9 *	1 508,4	1 644,9	-9,0	79,43	74,99	5,6	Avocat et notaire 2
63 150	56 958	9,8	1 481,5	1 723,0	-16,3	42,63	33,06	22,4	Biologiste 1
88 234	80 600	8,7	1 481,5	1 736,8	-17,2	59,56	46,41	22,1	Biologiste 2
94 421	103 074	-9,2	1 499,7	1 695,4	-13,0	62,99	60,88	3,4	Moyenne
Techniciens									
64 166	65 534	-2,1 *	1 512,8	1 708,3	-12,9	42,42	38,36	9,6	Technicien en administration 1-2
70 793	84 352	-19,2	1 479,5	1 696,4	-14,7	47,85	49,72	-3,9 *	Technicien en administration 3
63 674	66 095	-3,8 *	1 535,4	1 698,1	-10,6	41,47	38,92	6,1 *	Techn. documentation 1-2
72 455	65 021	10,3 *	1 532,4	1 740,5	-13,6	47,28	37,36	21,0	Techn. laboratoire 1-2
78 056	83 844	-7,4	1 532,9	1 725,5	-12,6	50,92	48,59	4,6 *	Techn. laboratoire 3
59 198	82 458	-39,3	1 479,5	1 635,4	-10,5	40,01	50,42	-26,0	Technicien en droit 1-2
70 796	128 793	-81,9	1 479,5	1 613,2	-9,0	47,85	79,84	-66,8	Technicien en droit 3
61 757	79 601	-28,9	1 522,6	1 775,3	-16,6	40,56	44,84	-10,6 *	Technicien génie 1-2
70 837	108 025	-52,5	1 479,5	1 741,9	-17,7	47,88	62,02	-29,5	Technicien génie 3
65 981	62 441	5,4 *	1 521,9	1 733,3	-13,9	43,35	36,02	16,9	Techn. informatique 1-2
73 568	90 550	-23,1	1 537,5	1 702,6	-10,7	47,85	53,18	-11,1	Techn. informatique 3
63 622	80 097	-25,9	1 535,2	1 765,1	-15,0	41,44	45,38	-9,5 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 014	69 303	-5,0	1 520,0	1 725,9	-13,5	43,42	40,21	7,4	Moyenne
Employés de bureau									
45 279	44 065	2,7 *	1 558,4	1 851,5	-18,8	29,06	23,80	18,1 *	Magasinier 1
50 348	60 274	-19,7	1 541,2	1 816,1	-17,8	32,67	33,19	-1,6 *	Magasinier 2
59 083	83 565	-41,4	1 555,8	1 799,4	-15,7	37,98	46,44	-22,3	Magasinier 3
48 728	47 323	2,9 *	1 536,4	1 753,9	-14,2	31,71	26,98	14,9	Personnel soutien adm. 1
52 309	51 557	1,4 *	1 531,3	1 750,5	-14,3	34,16	29,45	13,8	Personnel soutien adm. 2
58 319	62 991	-8,0	1 541,2	1 759,7	-14,2	37,84	35,80	5,4 *	Personnel soutien adm. 3
49 768	53 213	-6,9 *	1 551,2	1 649,2	-6,3	32,08	32,27	-0,6 *	Personnel secrétariat 1
54 440	64 660	-18,8	1 532,7	1 668,4	-8,9	35,52	38,76	-9,1	Personnel secrétariat 2
55 687	47 474	14,7	1 499,8	1 810,5	-20,7	37,13	26,22	29,4	Préposé aux renseign. 2
62 393	65 654	-5,2 *	1 499,8	1 742,1	-16,2	41,60	37,69	9,4	Préposé aux renseign. 3
57 914	58 096	-0,3 *	1 624,1	1 871,7	-15,2	35,66	31,04	13,0	Préposé télécomm. 1-2
46 662	45 685	2,1 *	1 535,4	1 747,0	-13,8	30,39	26,15	14,0	Téléphoniste-récept. 2
57 699	52 632	8,8 *	1 542,9	1 813,1	-17,5	37,40	29,03	22,4	Acheteur 2
52 854	56 453	-6,8	1 535,5	1 726,6	-12,4	34,42	32,80	4,7	Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2018

[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	2 159	40 941	42 330	-3,4 *	218	22	41 158	42 352	-2,9 *	10 734	7 656
Cuisinier 1	13	43 250	32 657	24,5	229	0	43 479	32 657	24,9	11 244	7 750
Cuisinier 2	926	45 272	45 015	0,6 *	532	68	45 804	45 083	1,6 *	11 992	8 928
Cuisinier 3	20	47 072	53 045	-12,7	178	0	47 250	53 045	-12,3	11 559	11 851
Gardien 2	279	36 924	38 170	-3,4 *	306	89	37 230	38 259	-2,8 *	9 575	6 037
Journalier/préposé terr. 2	130	37 021	42 875	-15,8	470	99	37 491	42 974	-14,6	10 278	9 033
Préposé cuisine/café. 2	2 376	38 933	26 199	32,7	485	28	39 418	26 227	33,5	10 670	4 858
Préposé entretien lourd 2	633	36 214	32 084	11,4	460	48	36 674	32 131	12,4	10 098	8 929
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	41 511	-1,5 *	519	46	41 420	41 557	-0,3 *	11 141	9 208
Préposé entretien léger 2	4 304	38 074	33 359	12,4	482	88	38 556	33 446	13,3	10 509	7 601
Moyenne	...	39 392	35 016	11,1	435	54	39 828	35 071	11,9	10 696	7 204
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	125	40 095	33 439	16,6	433	36	40 528	33 475	17,4	10 780	7 817
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	44 226	-2,2 *	352	83	43 642	44 309	-1,5 *	11 404	8 352
Électricien entretien 2	367	49 955	64 174	-28,5	353	86	50 308	64 260	-27,7	12 563	14 075
Mécanicien véh. motor. 1	20	46 546	41 832	10,1 *	143	21	46 689	41 853	10,4 *	11 262	9 045
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	49 560	-0,6 *	83	35	49 338	49 595	-0,5 *	11 634	9 680
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	58 456	-18,0	620	109	50 139	58 565	-16,8	13 000	14 798
Menuisier entretien 2	272	47 505	55 181	-16,2 *	508	96	48 014	55 276	-15,1 *	12 423	11 422
Ouvrier cert. entretien 2	1 007	47 064	50 482	-7,3	359	26	47 423	50 508	-6,5	12 019	9 470
Machiniste 2	54	49 255	50 678	-2,9 *	385	70	49 640	50 748	-2,2 *	12 610	12 432
Conducteur d'équip. lourds 2	251	43 625	48 836	-11,9 *	52	0	43 677	48 836	-11,8 *	10 139	8 963
Moyenne	...	47 538	52 667	-10,8	367	67	47 905	52 734	-10,1	12 073	11 261
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	49 819	52 933	-6,3	427	67	50 247	53 001	-5,5	12 177	11 676

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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
51 892	50 008	3,6 *	1 714,8	1 833,9	-6,9	30,26	27,27	9,9	Concierge 2
54 723	40 407	26,2	1 714,8	1 824,1	-6,4	31,91	22,15	30,6	Cuisinier 1
57 796	54 011	6,5	1 683,6	1 874,5	-11,3	34,33	28,81	16,1	Cuisinier 2
58 809	64 896	-10,4 *	1 673,5	1 879,3	-12,3	35,14	34,53	1,7 *	Cuisinier 3
46 805	44 295	5,4 *	1 675,4	1 848,1	-10,3	27,94	23,97	14,2	Gardien 2
47 769	52 007	-8,9 *	1 663,9	1 836,0	-10,3	28,71	28,33	1,3 *	Journalier/préposé terr. 2
50 088	31 085	37,9	1 686,7	1 771,2	-5,0	29,70	17,55	40,9	Préposé cuisine/café. 2
46 772	41 061	12,2	1 687,7	1 856,4	-10,0	27,71	22,12	20,2	Préposé entretien lourd 2
52 561	50 765	3,4 *	1 687,7	1 769,8	-4,9	31,14	28,68	7,9	Ouvrier entret. mainten. 2
49 065	41 047	16,3	1 687,9	1 837,5	-8,9	29,07	22,34	23,2	Préposé entretien léger 2
50 524	42 274	16,3	1 691,6	1 828,9	-8,1	29,87	23,09	22,7	Moyenne
									Ouvriers
51 308	41 292	19,5	1 691,4	1 814,7	-7,3	30,33	22,75	25,0	Conducteur véh. légers 2
55 046	52 661	4,3 *	1 704,5	1 955,9	-14,8	32,29	26,92	16,6	Conducteur véh. lourds 2
62 871	78 334	-24,6	1 702,8	1 764,7	-3,6 *	36,92	44,39	-20,2	Électricien entretien 2
57 951	50 898	12,2 *	1 652,9	1 873,2	-13,3	35,06	27,17	22,5	Mécanicien véh. motor. 1
60 972	59 275	2,8 *	1 633,8	1 834,0	-12,3	37,32	32,32	13,4	Mécanicien véh. motor. 2
63 139	73 363	-16,2	1 688,5	1 829,0	-8,3	37,39	40,11	-7,3 *	Mécanicien entret. Millwright 2
60 436	66 698	-10,4 *	1 694,8	1 766,0	-4,2	35,66	37,77	-5,9 *	Menuisier entretien 2
59 442	59 978	-0,9 *	1 706,6	1 876,5	-10,0	34,83	31,96	8,2	Ouvrier cert. entretien 2
62 250	63 180	-1,5 *	1 704,5	1 821,3	-6,9	36,52	34,69	5,0 *	Machiniste 2
53 816	57 799	-7,4 *	1 612,1	1 834,2	-13,8	33,38	31,51	5,6 *	Conducteur d'équip. lourds 2
59 978	63 995	-6,7	1 687,5	1 829,2	-8,4	35,54	35,09	1,3 *	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
62 424	64 677	-3,6	1 560,7	1 744,5	-11,8	40,29	37,35	7,3	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 2018

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectif adm. québ. ²	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Professionnel communic. 2	719	72 687	83 403	-14,7	515	109	73 203	83 512	-14,1	15 790	31 300
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	87 163	-21,3	1 163	344	72 994	87 507	-19,9	16 781	28 731
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	67 122	-33,1	276	227	50 708	67 349	-32,8	11 706	20 636
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	79 199	-8,4	392	150	73 458	79 349	-8,0	15 439	24 580
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	119 327	-39,5	231	1 108	85 749	120 435	-40,5	16 928	34 121
Avocat et notaire 2	427	99 192	90 515	8,7	849	91	100 041	90 606	9,4	19 768	39 127
Moyenne	...	78 194	88 558	-13,3	428	346	78 622	88 904	-13,1	16 230	27 490
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	58 272	-13,9	453	251	51 601	58 522	-13,4	12 565	16 426
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	62 196	-9,1	967	498	57 977	62 694	-8,1	14 478	14 458
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	77 979	-57,0	282	199	49 936	78 178	-56,6	11 821	26 383
Technicien génie 3	242	57 821	92 599	-60,1	46	774	57 867	93 373	-61,4	12 970	31 508
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	59 954	-13,5	392	122	53 231	60 076	-12,9	12 750	21 811
Technicien en loisir 1-2	469	50 870	41 217	19,0	559	391	51 429	41 608	19,1	12 820	7 044
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	49 635	85 096	-71,4	879	0	50 513	85 096	-68,5	13 109	29 142
Moyenne	...	52 584	63 990	-21,7	519	319	53 103	64 309	-21,1	12 905	19 433
Employés de bureau											
Magasinier 1	223	35 602	62 576	-75,8	311	71	35 913	62 647	-74,4	9 366	14 400
Magasinier 2	910	39 449	59 529	-50,9	452	421	39 901	59 950	-50,2	10 447	19 485
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	43 377	-14,8 *	545	133	38 325	43 510	-13,5 *	10 402	12 308
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	53 187	-28,3	324	205	41 787	53 392	-27,8	10 522	14 946
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	62 177	-35,0	469	245	46 536	62 422	-34,1	11 784	22 189
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	53 951	-37,5	292	297	39 520	54 249	-37,3	10 248	21 061
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	49 988	-15,9	337	307	43 455	50 295	-15,7	10 985	12 961
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	53 292	-18,3	27	129	45 087	53 420	-18,5	10 600	16 107
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	35 864	0,5 *	548	313	36 576	36 177	1,1 *	10 086	7 440
Moyenne	...	41 689	51 596	-23,8	380	239	42 068	51 834	-23,2	10 769	14 955

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	
Professionnels									
88 993	114 812	-29,0	1 511,9	1 492,6	1,3 *	58,86	76,92	-30,7	Professionnel communic. 2
89 774	116 238	-29,5	1 546,5	1 572,5	-1,7 *	58,05	73,92	-27,3	Professionnel gest. fin. 2
62 414	87 985	-41,0	1 499,4	1 629,9	-8,7	41,63	53,98	-29,7	Analyste proc. adm./inform. 1
88 897	103 929	-16,9	1 500,7	1 624,2	-8,2	59,24	63,99	-8,0	Analyste proc. adm./inform. 2
102 677	154 556	-50,5	1 488,4	1 537,4	-3,3	68,98	100,53	-45,7	Analyste proc. adm./inform. 3
119 810	129 732	-8,3 *	1 508,4	1 468,7	2,6 *	79,43	88,33	-11,2 *	Avocat et notaire 2
94 851	116 394	-22,7	1 501,2	1 601,6	-6,7	63,22	73,08	-15,6	Moyenne
Techniciens									
64 166	74 948	-16,8	1 512,8	1 630,4	-7,8	42,42	45,97	-8,4	Technicien en administration 1-2
72 455	77 152	-6,5	1 532,4	1 712,7	-11,8	47,28	45,05	4,7	Techn. laboratoire 1-2
61 757	104 561	-69,3	1 522,6	1 744,7	-14,6	40,56	59,93	-47,8	Technicien génie 1-2
70 837	124 881	-76,3	1 479,5	1 639,2	-10,8	47,88	76,19	-59,1	Technicien génie 3
65 981	81 887	-24,1	1 521,9	1 667,7	-9,6	43,35	49,10	-13,3	Techn. informatique 1-2
64 249	48 652	24,3	1 543,3	1 642,8	-6,4	41,63	29,62	28,9	Technicien en loisir 1-2
63 622	114 238	-79,6	1 535,2	1 596,6	-4,0 *	41,44	71,55	-72,7	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 008	83 742	-26,9	1 520,0	1 646,8	-8,3	43,42	50,87	-17,2	Moyenne
Employés de bureau									
45 279	77 047	-70,2	1 558,4	1 770,3	-13,6	29,06	43,52	-49,8	Magasinier 1
50 348	79 435	-57,8	1 541,2	1 732,5	-12,4	32,67	45,85	-40,4	Magasinier 2
48 728	55 818	-14,6 *	1 536,4	1 656,9	-7,8	31,71	33,69	-6,2 *	Personnel soutien adm. 1
52 309	68 338	-30,6	1 531,3	1 617,2	-5,6	34,16	42,26	-23,7	Personnel soutien adm. 2
58 319	84 612	-45,1	1 541,2	1 605,0	-4,1 *	37,84	52,72	-39,3	Personnel soutien adm. 3
49 768	75 309	-51,3	1 551,2	1 451,1	6,5	32,08	51,90	-61,8	Personnel secrétariat 1
54 440	63 255	-16,2	1 532,7	1 530,0	0,2 *	35,52	41,34	-16,4	Personnel secrétariat 2
55 687	69 527	-24,9	1 499,8	1 621,0	-8,1	37,13	42,89	-15,5 *	Préposé aux renseign. 2
46 662	43 616	6,5 *	1 535,4	1 717,4	-11,9	30,39	25,40	16,4	Téléphoniste-récept. 2
52 837	66 790	-26,4	1 535,4	1 594,0	-3,8	34,42	41,99	-22,0	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 2018

[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	570	39 154	42 220	-7,8	497	168	39 651	42 388	-6,9	10 752	9 492
Concierge 2	2 159	40 941	54 339	-32,7	218	140	41 158	54 479	-32,4	10 734	13 626
Cuisinier 1	13	43 250	42 560	1,6 *	229	168	43 479	42 728	1,7 *	11 244	7 855
Cuisinier 2	926	45 272	46 546	-2,8 *	532	237	45 804	46 783	-2,1 *	11 992	9 950
Gardien 2	279	36 924	37 487	-1,5 *	306	204	37 230	37 690	-1,2 *	9 575	5 588
Préposé cuisine/café. 2	2 376	38 933	38 006	2,4 *	485	183	39 418	38 188	3,1 *	10 670	8 809
Préposé entretien lourd 2	633	36 214	36 690	-1,3 *	460	170	36 674	36 860	-0,5 *	10 098	6 812
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	48 732	-19,1	519	250	41 420	48 982	-18,3	11 141	11 966
Préposé entretien léger 2	4 304	38 074	40 741	-7,0 *	482	150	38 556	40 891	-6,1 *	10 509	8 996
Moyenne	...	39 392	43 397	-10,2	435	168	39 828	43 566	-9,4	10 696	9 899
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	125	40 095	56 148	-40,0	433	167	40 528	56 315	-39,0	10 780	17 923
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	54 864	-26,7	352	259	43 642	55 123	-26,3	11 404	13 351
Électricien entretien 2	367	49 955	64 497	-29,1	353	25	50 308	64 522	-28,3	12 563	19 050
Mécanicien véh. motor. 1	20	46 546	46 216	0,7 *	143	277	46 689	46 494	0,4 *	11 262	8 745
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	76 839	-56,0	83	119	49 338	76 958	-56,0	11 634	19 631
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	70 170	-41,7	620	112	50 139	70 282	-40,2	13 000	21 046
Ouvrier cert. entretien 2	1 007	47 064	77 915	-65,6	359	59	47 423	77 973	-64,4	12 019	19 593
Peintre entretien 2	118	43 654	72 560	-66,2	433	136	44 087	72 696	-64,9	11 515	28 009
Machiniste 2	54	49 255	68 407	-38,9	385	297	49 640	68 704	-38,4	12 610	19 515
Conducteur d'équip. lourds 2	251	43 625	71 255	-63,3	52	41	43 677	71 296	-63,2	10 139	17 918
Moyenne	...	47 538	69 977	-47,2	367	104	47 905	70 081	-46,3	12 073	19 263
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	49 516	59 489	-20,1	432	255	49 948	59 744	-19,6	12 142	17 209

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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	
Employés de service									
50 403	51 880	-2,9 *	1 687,7	1 542,1	8,6	29,86	33,64	-12,7	
51 892	68 105	-31,2	1 714,8	1 894,5	-10,5 *	30,26	35,95	-18,8 *	Concierge 2
54 723	50 583	7,6 *	1 714,8	1 733,9	-1,1 *	31,91	29,17	8,6 *	Cuisinier 1
57 796	56 733	1,8 *	1 683,6	1 708,9	-1,5 *	34,33	33,20	3,3 *	Cuisinier 2
46 805	43 279	7,5	1 675,4	1 857,2	-10,8	27,94	23,30	16,6	Gardien 2
50 088	46 998	6,2 *	1 686,7	1 716,2	-1,8	29,70	27,38	7,8 *	Préposé cuisine/café. 2
46 772	43 673	6,6 *	1 687,7	1 707,8	-1,2	27,71	25,57	7,7	Préposé entretien lourd 2
52 561	60 948	-16,0	1 687,7	1 755,8	-4,0	31,14	34,71	-11,5 *	Ouvrier entret. mainten. 2
49 065	49 887	-1,7 *	1 687,9	1 674,5	0,8 *	29,07	29,79	-2,5 *	Préposé entretien léger 2
50 524	53 464	-5,8 *	1 691,6	1 730,0	-2,3 *	29,87	30,82	-3,2 *	Moyenne
Ouvriers									
51 308	74 237	-44,7	1 691,4	1 814,6	-7,3	30,33	40,91	-34,9	Conducteur véh. légers 2
55 046	68 474	-24,4	1 704,5	1 947,2	-14,2	32,29	35,17	-8,9 *	Conducteur véh. lourds 2
62 871	83 572	-32,9	1 702,8	1 794,8	-5,4	36,92	46,56	-26,1	Électricien entretien 2
57 951	55 239	4,7 *	1 652,9	1 876,9	-13,6	35,06	29,43	16,1	Mécanicien véh. motor. 1
60 972	96 589	-58,4	1 633,8	1 788,0	-9,4	37,32	54,02	-44,8	Mécanicien véh. motor. 2
63 139	91 329	-44,6	1 688,5	1 765,4	-4,6	37,39	51,73	-38,3	Mécanicien entret. Millwright 2
59 442	97 566	-64,1	1 706,6	1 756,8	-2,9	34,83	55,54	-59,4	Ouvrier cert. entretien 2
55 602	100 705	-81,1	1 698,7	1 681,1	1,0 *	32,73	59,90	-83,0	Peintre entretien 2
62 250	88 219	-41,7	1 704,5	1 741,0	-2,1	36,52	50,67	-38,7	Machiniste 2
53 816	89 214	-65,8	1 612,1	1 798,9	-11,6	33,38	49,59	-48,6	Conducteur d'équip. lourds 2
59 978	89 344	-49,0	1 687,5	1 775,7	-5,2	35,54	50,42	-41,9	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
62 090	76 953	-23,9	1 561,6	1 641,9	-5,1	40,04	47,12	-17,7	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 2018

[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	25	49 246	47 081	4,4 *	478	18	49 724	47 099	5,3 *	12 125	18 478
Professionnel communic. 2	719	72 687	69 526	4,3 *	515	25	73 203	69 550	5,0 *	15 790	16 185
Professionnel communic. 3	107	85 520	105 074	-22,9	77	172	85 597	105 245	-23,0	16 807	22 592
Professionnel gest. fin. 1	18	48 149	52 566	-9,2	958	24	49 107	52 590	-7,1 *	12 993	12 464
Professionnel gest. fin. 2	461	71 831	74 843	-4,2	1 163	33	72 994	74 876	-2,6 *	16 781	16 594
Professionnel gest. fin. 3	11	81 924	104 771	-27,9	74	39	81 998	104 810	-27,8	16 296	24 366
Analyste proc. adm./inform. 1	218	50 433	63 953	-26,8	276	31	50 708	63 984	-26,2	11 706	14 200
Analyste proc. adm./inform. 2	4 260	73 066	82 002	-12,2	392	43	73 458	82 045	-11,7	15 439	17 259
Analyste proc. adm./inform. 3	1 133	85 518	104 872	-22,6	231	50	85 749	104 922	-22,4	16 928	23 967
Ingénieur 1	161	52 597	59 832	-13,8	49	35	52 646	59 867	-13,7	11 523	12 159
Ingénieur 2	602	78 184	83 345	-6,6	85	47	78 268	83 392	-6,5	15 623	18 636
Ingénieur 3	366	97 126	113 586	-16,9	87	55	97 213	113 641	-16,9	18 357	22 400
Professionnel sc. phys. 2	475	78 877	72 082	8,6 *	1 031	115	79 908	72 197	9,6	17 158	15 293
Professionnel sc. phys. 3	111	87 638	95 314	-8,8	79	244	87 717	95 558	-8,9	17 042	19 472
Avocat et notaire 1	41	66 589	68 303	-2,6 *	599	78	67 188	68 381	-1,8 *	15 048	16 117
Avocat et notaire 2	427	99 192	100 928	-1,8 *	849	72	100 041	101 000	-1,0 *	19 768	21 127
Biologiste 1	4	51 651	47 935	7,2	46	40	51 697	47 975	7,2	11 453	8 984
Biologiste 2	172	73 226	68 417	6,6	66	65	73 292	68 482	6,6	14 942	12 118
Moyenne	...	77 881	84 440	-8,4	400	57	78 281	84 497	-7,9	16 140	18 000
Techniciens											
Technicien en administration 1-2	7 987	51 148	52 962	-3,5	453	59	51 601	53 021	-2,8	12 565	11 570
Technicien en administration 3	101	57 751	67 414	-16,7	46	63	57 797	67 478	-16,8	12 996	14 339
Techn. documentation 1-2	674	50 938	51 615	-1,3 *	322	2	51 260	51 617	-0,7 *	12 414	12 846
Techn. laboratoire 1-2	2 130	57 009	51 989	8,8 *	967	221	57 977	52 209	9,9 *	14 478	12 829
Techn. laboratoire 3	535	61 699	65 882	-6,8	1 052	234	62 750	66 116	-5,4 *	15 306	17 754
Technicien en droit 1-2	460	48 162	67 647	-40,5	39	42	48 201	67 690	-40,4	10 997	15 162
Technicien génie 1-2	1 486	49 654	65 005	-30,9	282	54	49 936	65 059	-30,3	11 821	14 526
Technicien génie 3	242	57 821	89 618	-55,0	46	52	57 867	89 671	-55,0	12 970	18 337
Techn. informatique 1-2	2 042	52 838	52 179	1,2 *	392	32	53 231	52 211	1,9 *	12 750	10 059
Techn. informatique 3	982	58 644	74 058	-26,3	710	29	59 354	74 087	-24,8	14 214	16 063
Techn. hygiène du trav. 1-2	187	49 635	62 845	-26,6	879	23	50 513	62 868	-24,5	13 109	17 309
Moyenne	...	52 591	56 140	-6,7	518	72	53 110	56 212	-5,8	12 905	12 555
Employés de bureau											
Magasinier 1	223	35 602	37 665	-5,8 *	311	24	35 913	37 689	-4,9 *	9 366	6 376
Magasinier 2	910	39 449	49 213	-24,8	452	56	39 901	49 269	-23,5	10 447	10 946
Magasinier 3	32	47 249	67 424	-42,7	202	93	47 451	67 517	-42,3	11 632	14 615
Personnel soutien adm. 1	4 544	37 780	38 371	-1,6 *	545	60	38 325	38 430	-0,3 *	10 402	8 544
Personnel soutien adm. 2	5 788	41 463	42 142	-1,6 *	324	46	41 787	42 188	-1,0 *	10 522	9 117
Personnel soutien adm. 3	2 186	46 067	52 557	-14,1	469	76	46 536	52 633	-13,1	11 784	10 575
Personnel secrétariat 1	1 465	39 228	43 379	-10,6 *	292	72	39 520	43 451	-9,9 *	10 248	9 312
Personnel secrétariat 2	8 530	43 118	51 192	-18,7	337	38	43 455	51 230	-17,9	10 985	12 410
Préposé aux renseign. 2	724	45 060	38 720	14,1	27	36	45 087	38 757	14,0	10 600	8 589
Préposé aux renseign. 3	42	50 470	52 990	-5,0 *	30	46	50 500	53 037	-5,0 *	11 893	13 685
Préposé télécomm. 1-2	184	47 044	48 975	-4,1 *	99	54	47 143	49 029	-4,0 *	10 771	9 067
Téléphoniste-récept. 2	193	36 029	37 356	-3,7 *	548	47	36 576	37 403	-2,3 *	10 086	8 276
Acheteur 2	174	45 328	44 407	2,0 *	520	53	45 848	44 459	3,0 *	11 851	8 172
Moyenne	...	41 705	45 695	-9,6	379	50	42 084	45 744	-8,7	10 770	10 243

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									
61 849	65 577	-6,0 *	1 517,7	1 697,6	-11,9	40,75	38,63	5,2 *	Professionnel communic. 1
88 993	85 736	3,7 *	1 511,9	1 670,9	-10,5	58,86	51,31	12,8	Professionnel communic. 2
102 405	127 837	-24,8	1 481,5	1 696,1	-14,5	69,12	75,37	-9,0 *	Professionnel communic. 3
62 100	65 054	-4,8 *	1 550,7	1 709,9	-10,3	40,05	38,04	5,0 *	Professionnel gest. fin. 1
89 774	91 470	-1,9 *	1 546,5	1 722,6	-11,4	58,05	53,10	8,5	Professionnel gest. fin. 2
98 294	129 175	-31,4	1 481,5	1 685,1	-13,7	66,35	76,66	-15,5	Professionnel gest. fin. 3
62 414	78 184	-25,3	1 499,4	1 617,0	-7,8	41,63	48,35	-16,2	Analyste proc. adm./inform. 1
88 897	99 304	-11,7	1 500,7	1 701,8	-13,4	59,24	58,35	1,5 *	Analyste proc. adm./inform. 2
102 677	128 889	-25,5	1 488,4	1 683,9	-13,1	68,98	76,54	-11,0	Analyste proc. adm./inform. 3
64 168	72 026	-12,2	1 482,0	1 763,8	-19,0	43,30	40,84	5,7	Ingénieur 1
93 892	102 028	-8,7	1 484,4	1 766,2	-19,0	63,25	57,77	8,7	Ingénieur 2
115 571	136 041	-17,7	1 481,5	1 744,6	-17,8	78,01	77,98	0,0 *	Ingénieur 3
97 067	87 490	9,9	1 524,6	1 736,3	-13,9	63,67	50,39	20,9	Professionnel sc. phys. 2
104 759	115 030	-9,8	1 481,5	1 684,2	-13,7	70,71	68,30	3,4 *	Professionnel sc. phys. 3
82 236	84 498	-2,8 *	1 511,9	1 641,4	-8,6	54,39	51,48	5,4	Avocat et notaire 1
119 810	122 128	-1,9 *	1 508,4	1 674,0	-11,0	79,43	72,96	8,1	Avocat et notaire 2
63 150	56 958	9,8	1 481,5	1 723,0	-16,3	42,63	33,06	22,4	Biologiste 1
88 234	80 600	8,7	1 481,5	1 736,8	-17,2	59,56	46,41	22,1	Biologiste 2
94 421	102 497	-8,6	1 499,7	1 705,5	-13,7	62,99	60,14	4,5	Moyenne
Techniciens									
64 166	64 591	-0,7 *	1 512,8	1 722,3	-13,9	42,42	37,50	11,6	Technicien en administration 1-2
70 793	81 817	-15,6	1 479,5	1 717,9	-16,1	47,85	47,63	0,5 *	Technicien en administration 3
63 674	64 463	-1,2 *	1 535,4	1 720,4	-12,1	41,47	37,47	9,7	Techn. documentation 1-2
72 455	65 038	10,2 *	1 532,4	1 740,8	-13,6	47,28	37,36	21,0	Techn. laboratoire 1-2
78 056	83 870	-7,4	1 532,9	1 727,5	-12,7	50,92	48,55	4,7 *	Techn. laboratoire 3
59 198	82 852	-40,0	1 479,5	1 640,4	-10,9	40,01	50,51	-26,2	Technicien en droit 1-2
61 757	79 585	-28,9	1 522,6	1 776,4	-16,7	40,56	44,80	-10,5 *	Technicien génie 1-2
70 837	108 007	-52,5	1 479,5	1 743,1	-17,8	47,88	61,96	-29,4	Technicien génie 3
65 981	62 270	5,6 *	1 521,9	1 735,9	-14,1	43,35	35,87	17,3	Techn. informatique 1-2
73 568	90 150	-22,5	1 537,5	1 707,2	-11,0	47,85	52,80	-10,4	Techn. informatique 3
63 622	80 177	-26,0	1 535,2	1 768,4	-15,2	41,44	45,34	-9,4 *	Techn. hygiène du trav. 1-2
66 014	68 767	-4,2	1 520,0	1 734,7	-14,1	43,42	39,70	8,6	Moyenne
Employés de bureau									
45 279	44 065	2,7 *	1 558,4	1 851,5	-18,8	29,06	23,80	18,1 *	Magasinier 1
50 348	60 216	-19,6	1 541,2	1 820,1	-18,1	32,67	33,08	-1,3 *	Magasinier 2
59 083	82 132	-39,0	1 555,8	1 813,2	-16,5	37,98	45,30	-19,3 *	Magasinier 3
48 728	46 974	3,6 *	1 536,4	1 759,5	-14,5	31,71	26,70	15,8	Personnel soutien adm. 1
52 309	51 305	1,9 *	1 531,3	1 754,1	-14,6	34,16	29,25	14,4	Personnel soutien adm. 2
58 319	63 209	-8,4	1 541,2	1 769,7	-14,8	37,84	35,72	5,6 *	Personnel soutien adm. 3
49 768	52 762	-6,0 *	1 551,2	1 652,7	-6,5	32,08	31,92	0,5 *	Personnel secrétariat 1
54 440	63 640	-16,9	1 532,7	1 686,5	-10,0	35,52	37,74	-6,2	Personnel secrétariat 2
55 687	47 345	15,0	1 499,8	1 814,5	-21,0	37,13	26,09	29,7	Préposé aux renseign. 2
62 393	66 721	-6,9 *	1 499,8	1 755,2	-17,0	41,60	38,01	8,6 *	Préposé aux renseign. 3
57 914	58 096	-0,3 *	1 624,1	1 871,7	-15,2	35,66	31,04	13,0	Préposé télécomm. 1-2
46 662	45 678	2,1 *	1 535,4	1 747,3	-13,8	30,39	26,14	14,0	Téléphoniste-récept. 2
57 699	52 632	8,8 *	1 542,9	1 813,1	-17,5	37,40	29,03	22,4	Acheteur 2
52 854	55 987	-5,9	1 535,5	1 735,7	-13,0	34,42	32,33	6,1	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 2018

[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	2 159	40 941	42 330	-3,4 *	218	22	41 158	42 352	-2,9 *	10 734	7 656
Cuisinier 1	13	43 250	32 657	24,5	229	0	43 479	32 657	24,9	11 244	7 750
Cuisinier 2	926	45 272	45 015	0,6 *	532	68	45 804	45 083	1,6 *	11 992	8 928
Cuisinier 3	20	47 072	53 045	-12,7	178	0	47 250	53 045	-12,3	11 559	11 851
Gardien 2	279	36 924	38 089	-3,2 *	306	87	37 230	38 176	-2,5 *	9 575	6 004
Journalier/préposé terr. 2	130	37 021	42 101	-13,7	470	53	37 491	42 154	-12,4	10 278	8 688
Préposé cuisine/café. 2	2 376	38 933	26 199	32,7	485	28	39 418	26 227	33,5	10 670	4 858
Préposé entretien lourd 2	633	36 214	31 913	11,9	460	42	36 674	31 955	12,9	10 098	8 905
Ouvrier entret. mainten. 2	349	40 900	41 511	-1,5 *	519	46	41 420	41 557	-0,3 *	11 141	9 208
Préposé entretien léger 2	4 304	38 074	33 359	12,4	482	88	38 556	33 446	13,3	10 509	7 601
Moyenne	...	39 392	34 997	11,2	435	53	39 828	35 050	12,0	10 696	7 198
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	125	40 095	33 323	16,9	433	36	40 528	33 359	17,7	10 780	7 769
Conducteur véh. lourds 2	97	43 290	44 230	-2,2 *	352	83	43 642	44 313	-1,5 *	11 404	8 355
Électricien entretien 2	367	49 955	64 404	-28,9	353	66	50 308	64 469	-28,1	12 563	14 083
Mécanicien véh. motor. 1	20	46 546	41 832	10,1 *	143	21	46 689	41 853	10,4 *	11 262	9 045
Mécanicien véh. motor. 2	163	49 255	49 560	-0,6 *	83	35	49 338	49 595	-0,5 *	11 634	9 680
Mécanicien entret. Millwright 2	256	49 518	58 456	-18,0	620	109	50 139	58 565	-16,8	13 000	14 798
Menuisier entretien 2	272	47 505	55 181	-16,2 *	508	96	48 014	55 276	-15,1 *	12 423	11 422
Ouvrier cert. entretien 2	1 007	47 064	50 077	-6,4 *	359	0	47 423	50 077	-5,6 *	12 019	9 253
Machiniste 2	54	49 255	50 678	-2,9 *	385	70	49 640	50 748	-2,2 *	12 610	12 432
Conducteur d'équip. lourds 2	251	43 625	48 836	-11,9 *	52	0	43 677	48 836	-11,8 *	10 139	8 963
Moyenne	...	47 538	52 492	-10,4	367	43	47 905	52 535	-9,7	12 073	11 250
Ensemble des emplois repères											
Moyenne	...	49 819	52 682	-5,7	427	57	50 247	52 739	-5,0	12 177	11 526

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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		%	
51 892	50 008	3,6 *	1 714,8	1 833,9	-6,9	30,26	27,27	9,9	Employés de service
54 723	40 407	26,2	1 714,8	1 824,1	-6,4	31,91	22,15	30,6	Concierge 2
57 796	54 011	6,5	1 683,6	1 874,5	-11,3	34,33	28,81	16,1	Cuisinier 1
58 809	64 896	-10,4 *	1 673,5	1 879,3	-12,3	35,14	34,53	1,7 *	Cuisinier 2
46 805	44 180	5,6 *	1 675,4	1 848,8	-10,3	27,94	23,90	14,5	Cuisinier 3
47 769	50 842	-6,4 *	1 663,9	1 856,0	-11,5	28,71	27,39	4,6 *	Gardien 2
50 088	31 085	37,9	1 686,7	1 771,2	-5,0	29,70	17,55	40,9	Journalier/préposé terr. 2
46 772	40 860	12,6	1 687,7	1 859,0	-10,1	27,71	21,98	20,7	Préposé cuisine/café. 2
52 561	50 765	3,4 *	1 687,7	1 769,8	-4,9	31,14	28,68	7,9	Préposé entretien lourd 2
49 065	41 047	16,3	1 687,9	1 837,5	-8,9	29,07	22,34	23,2	Ouvrier entret. mainten. 2
									Préposé entretien léger 2
50 524	42 248	16,4	1 691,6	1 829,3	-8,1	29,87	23,07	22,8	Moyenne
									Ouvriers
51 308	41 129	19,8	1 691,4	1 816,3	-7,4	30,33	22,64	25,4	Conducteur véh. légers 2
55 046	52 668	4,3 *	1 704,5	1 955,8	-14,7	32,29	26,93	16,6	Conducteur véh. lourds 2
62 871	78 552	-24,9	1 702,8	1 768,5	-3,9 *	36,92	44,42	-20,3	Électricien entretien 2
57 951	50 898	12,2 *	1 652,9	1 873,2	-13,3	35,06	27,17	22,5	Mécanicien véh. motor. 1
60 972	59 275	2,8 *	1 633,8	1 834,0	-12,3	37,32	32,32	13,4	Mécanicien véh. motor. 2
63 139	73 363	-16,2	1 688,5	1 829,0	-8,3	37,39	40,11	-7,3 *	Mécanicien entret. Millwright 2
60 436	66 698	-10,4 *	1 694,8	1 766,0	-4,2	35,66	37,77	-5,9 *	Menuisier entretien 2
59 442	59 330	0,2 *	1 706,6	1 886,4	-10,5	34,83	31,45	9,7	Ouvrier cert. entretien 2
62 250	63 180	-1,5 *	1 704,5	1 821,3	-6,9	36,52	34,69	5,0 *	Machiniste 2
53 816	57 799	-7,4 *	1 612,1	1 834,2	-13,8	33,38	31,51	5,6 *	Conducteur d'équip. lourds 2
59 978	63 785	-6,3	1 687,5	1 836,1	-8,8	35,54	34,83	2,0 *	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
62 424	64 265	-2,9	1 560,7	1 752,1	-12,3	40,29	36,92	8,4	Moyenne

Annexe D-1

Distribution des emplois repères selon le statut comparatif pour les salaires et la rémunération globale, méthode des débours, tous les secteurs, en 2018

Secteur	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	74	74	3	10	15	27	56	37
Privé	72	72	6	29	23	21	43	22
« Autre public »	73	73	0	0	0	1	73	72
Administration municipale	64	64	1	1	0	0	63	63
« Entreprises publiques »	62	62	3	5	4	5	55	52
Universitaire	63	63	4	2	8	6	51	55
Administration fédérale	52	52	0	0	0	0	52	52
Autres salariés québécois syndiqués	73	73	0	1	6	11	67	61
Autres salariés québécois non syndiqués	72	72	10	37	30	22	32	13
Privé syndiqué	66	66	5	10	11	11	50	45
Privé non syndiqué	72	72	10	38	31	23	31	11

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 2018

Secteur	% de l'effectif utilisé		Distribution en % selon le statut ¹					
			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	100	100	3	11	20	37	76	51
Privé	100	100	6	49	30	26	63	25
« Autre public »	100	100	0	0	0	0	100	100
Administration municipale	100	100	0	0	0	0	100	100
« Entreprises publiques »	100	100	2	2	3	3	95	95
Universitaire	100	100	8	2	7	6	85	92
Administration fédérale	100	100	0	0	0	0	100	100
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	0	0	12	17	88	82
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	14	61	37	21	49	18
Privé syndiqué	100	100	3	8	21	24	76	68
Privé non syndiqué	100	100	14	62	38	20	47	18

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % en raison 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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	25	- 6,4 *	(- 15,6 ; 2,8)	- 5,2	(- 10,2 ; - 0,2)
Professionnel communic. 2	PC2	719	- 4,7	(- 8,3 ; - 1,2)	- 1,6 *	(- 6,6 ; 3,3)
Professionnel communic. 3	PC3	107	- 17,4	(- 22,2 ; - 12,6)	- 11,5	(- 16,2 ; - 6,7)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	18	- 16,5	(- 21,9 ; - 11,1)	- 5,1 *	(- 11,8 ; 1,5)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	- 4,9	(- 7,1 ; - 2,8)	3,5	(0,7 ; 6,2)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	- 24,1	(- 26,5 ; - 21,8)	- 19,5	(- 22,4 ; - 16,6)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	- 26,8	(- 29,3 ; - 24,3)	- 19,0	(- 21,6 ; - 16,4)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 12,3	(- 14,3 ; - 10,4)	- 2,8	(- 5,2 ; - 0,4)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	- 20,2	(- 22,0 ; - 18,5)	- 14,0	(- 16,6 ; - 11,3)
Ingénieur 1	IN1	161	- 14,7	(- 17,9 ; - 11,6)	4,0 *	(- 0,1 ; 8,0)
Ingénieur 2	IN2	602	- 11,6	(- 15,4 ; - 7,7)	1,1 *	(- 3,2 ; 5,5)
Ingénieur 3	IN3	366	- 19,3	(- 25,3 ; - 13,4)	- 5,8 *	(- 13,1 ; 1,6)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	16	- 6,6 *	(- 15,7 ; 2,5)	10,6	(0,9 ; 20,3)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	475	0,2 *	(- 6,3 ; 6,7)	7,4 *	(- 0,7 ; 15,6)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	111	- 20,9	(- 26,9 ; - 14,8)	- 14,4	(- 22,1 ; - 6,8)
Avocat et notaire 1	AN1	41	- 28,0	(- 29,2 ; - 26,8)	- 26,6	(- 27,8 ; - 25,3)
Avocat et notaire 2	AN2	427	- 11,2	(- 13,1 ; - 9,4)	- 8,9	(- 11,0 ; - 6,7)
Biologiste 1	BI1	4	7,2	(3,3 ; 11,1)	22,4	(19,0 ; 25,9)
Biologiste 2	BI2	172	- 4,4 *	(- 11,1 ; 2,3)	4,1 *	(- 7,8 ; 16,1)
Biologiste 3	BI3	32	- 14,0	(- 24,8 ; - 3,1)	- 8,5 *	(- 21,2 ; 4,2)
Moyenne		..	- 11,4	(- 12,8 ; - 10,1)	- 3,3	(- 5,2 ; - 1,5)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 9,6	(- 11,0 ; - 8,2)	- 1,5 *	(- 3,5 ; 0,4)
Technicien en administration 3	TA3	101	- 18,9	(- 22,7 ; - 15,2)	- 8,6	(- 14,2 ; - 2,9)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	- 7,1	(- 9,2 ; - 5,0)	- 11,0	(- 15,2 ; - 6,8)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	0,0 *	(- 6,9 ; 6,8)	11,0	(4,1 ; 18,0)
Techn. laboratoire 3	TL3	535	- 8,5	(- 12,3 ; - 4,7)	- 2,3 *	(- 6,9 ; 2,3)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	- 36,8	(- 40,2 ; - 33,5)	- 30,5	(- 32,7 ; - 28,3)
Technicien en droit 3	DR3	20	- 78,9	(111,9 ; - 46,0)	- 65,8	(- 91,9 ; - 39,7)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 39,8	(- 48,3 ; - 31,4)	- 25,5	(- 35,6 ; - 15,5)
Technicien génie 3	TG3	242	- 54,8	(- 60,3 ; - 49,2)	- 43,2	(- 48,8 ; - 37,7)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 042	- 3,1 *	(- 7,4 ; 1,3)	8,8	(4,0 ; 13,7)
Techn. informatique 3	TI3	982	- 25,7	(- 32,1 ; - 19,4)	- 14,5	(- 22,8 ; - 6,1)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	- 6,3 *	(- 17,0 ; 4,5)	- 3,1 *	(- 17,1 ; 10,9)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	187	- 30,9	(- 47,8 ; - 14,1)	- 16,2 *	(- 35,9 ; 3,5)
Moyenne		..	- 13,1	(- 14,8 ; - 11,4)	- 3,9	(- 6,0 ; - 1,8)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	223	- 28,7 *	(- 63,2 ; 5,8)	- 5,4 *	(- 38,4 ; 27,6)
Magasinier 2	MG2	910	- 43,2	(- 49,7 ; - 36,7)	- 32,5	(- 40,5 ; - 24,4)
Magasinier 3	MG3	32	- 44,3	(- 59,5 ; - 29,1)	- 28,2	(- 43,1 ; - 13,3)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	68	- 42,2	(- 67,7 ; - 16,7)	- 30,5 *	(- 66,4 ; 5,4)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 8,9	(- 11,9 ; - 5,9)	0,2 *	(- 4,6 ; 5,0)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 12,2	(- 14,3 ; - 10,2)	- 4,1	(- 7,6 ; - 0,5)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 20,1	(- 21,9 ; - 18,3)	- 16,8	(- 20,0 ; - 13,5)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 17,5	(- 25,4 ; - 9,5)	- 16,5	(- 26,3 ; - 6,7)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 21,3	(- 23,1 ; - 19,4)	- 18,2	(- 20,8 ; - 15,7)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	4,1 *	(- 8,7 ; 16,9)	15,4 *	(- 0,6 ; 31,3)
Préposé aux renseign. 3	PR3	42	- 13,3	(- 23,8 ; - 2,8)	- 5,8 *	(- 18,5 ; 6,9)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	184	- 11,0	(- 18,0 ; - 4,1)	0,2 *	(- 7,9 ; 8,3)
Préposé télécomm. 3	PT3	46	- 43,0	(- 79,3 ; - 6,7)	- 24,6 *	(- 63,8 ; 14,6)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	- 5,3	(- 10,1 ; - 0,6)	10,5	(4,3 ; 16,7)
Acheteur 2	AC2	174	- 6,9 *	(- 21,2 ; 7,4)	8,0 *	(- 7,9 ; 23,9)
Moyenne		..	- 16,4	(- 17,9 ; - 15,0)	- 10,0	(- 12,3 ; - 7,8)

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance	
			%		%		
Employés de service							
Préposé buanderie 2	BU2	570	- 2,4 *	(- 14,1 ; 9,3)	1,5 *	(- 22,4 ; 25,4)	
Concierge 2	CO2	2 159	- 24,9	(- 34,1 ; - 15,6)	- 16,5	(- 30,3 ; - 2,7)	
Cuisinier 1	CU1	13	14,2	(2,0 ; 26,3)	20,2	(7,1 ; 33,4)	
Cuisinier 2	CU2	926	- 1,8 *	(- 8,9 ; 5,4)	6,6 *	(- 0,7 ; 14,0)	
Cuisinier 3	CU3	20	- 16,5	(- 25,7 ; - 7,2)	- 6,0 *	(- 16,7 ; 4,8)	
Gardien 2	GA2	279	- 3,4	(- 5,1 ; - 1,7)	13,9	(12,0 ; 15,8)	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	130	- 37,1	(- 41,9 ; - 32,4)	- 31,6	(- 39,1 ; - 24,1)	
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 376	21,6	(9,8 ; 33,4)	28,8	(16,4 ; 41,3)	
Préposé entretien lourd 2	PED2	633	- 0,5 *	(- 7,3 ; 6,3)	6,0 *	(- 1,1 ; 13,0)	
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	- 16,6	(- 22,8 ; - 10,5)	- 11,7	(- 18,9 ; - 4,5)	
Préposé entretien léger 2	PER2	4 304	- 5,4 *	(- 13,3 ; 2,5)	- 0,7 *	(- 8,5 ; 7,2)	
Moyenne		..	- 3,9 *	(- 9,2 ; 1,4)	2,7 *	(- 3,5 ; 9,0)	
Ouvriers							
Conducteur véh. légers 2	CR2	125	- 32,3	(- 37,6 ; - 26,9)	- 32,1	(- 38,9 ; - 25,2)	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	- 14,8	(- 24,6 ; - 5,0)	2,7 *	(- 7,1 ; 12,5)	
Électricien entretien 2	EL2	367	- 29,6	(- 40,0 ; - 19,2)	- 34,5	(- 49,2 ; - 19,7)	
Électricien entretien 3	EL3	61	- 28,6	(- 38,8 ; - 18,4)	- 24,6	(- 36,5 ; - 12,7)	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	20	- 3,9 *	(- 11,7 ; 3,9)	8,0 *	(- 1,5 ; 17,5)	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	- 33,3	(- 43,1 ; - 23,5)	- 29,8	(- 38,8 ; - 20,8)	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	- 34,2	(- 42,6 ; - 25,8)	- 28,6	(- 38,8 ; - 18,5)	
Menuisier entretien 2	ME2	272	- 24,9	(- 31,3 ; - 18,5)	- 27,4	(- 39,1 ; - 15,7)	
Ouvrier de voirie 2	VO2	122	- 40,2	(- 42,1 ; - 38,4)	- 58,1	(- 59,9 ; - 56,3)	
Ouvrier de voirie 3	VO3	247	- 18,1	(- 20,2 ; - 16,1)	- 40,6	(- 51,0 ; - 30,1)	
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 007	- 50,8	(- 73,5 ; - 28,1)	- 55,6	(- 70,1 ; - 41,1)	
Peintre entretien 2	PE2	118	- 44,5	(- 55,4 ; - 33,6)	- 59,9	(- 76,4 ; - 43,4)	
Machiniste 2	MA2	54	- 35,9	(- 52,9 ; - 18,8)	- 35,0	(- 51,5 ; - 18,5)	
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	251	- 42,2	(- 55,8 ; - 28,5)	- 44,4	(- 56,3 ; - 32,5)	
Moyenne		..	- 36,4	(- 44,6 ; - 28,3)	- 39,1	(- 45,3 ; - 33,0)	
Ensemble des emplois repères							
Moyenne		..	- 13,7	(- 15,0 ; - 12,4)	- 6,6	(- 8,2 ; - 4,9)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	25	3,9 *	(- 5,0 ; 12,8)	4,8 *	(- 3,7 ; 13,2)
Professionnel communic. 2	PC2	719	3,5 *	(- 2,1 ; 9,1)	11,1	(4,1 ; 18,1)
Professionnel communic. 3	PC3	107	- 23,2	(- 34,5 ; - 12,0)	- 9,7 *	(- 20,7 ; 1,3)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	18	- 9,4	(- 17,3 ; - 1,5)	4,7 *	(- 4,6 ; 14,0)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	- 4,4	(- 7,6 ; - 1,3)	8,1	(4,0 ; 12,1)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	- 28,5	(- 32,9 ; - 24,1)	- 16,3	(- 22,6 ; - 10,0)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	- 27,0	(- 30,5 ; - 23,5)	- 16,6	(- 22,0 ; - 11,2)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 12,1	(- 14,9 ; - 9,4)	1,2 *	(- 2,9 ; 5,3)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	- 22,7	(- 25,6 ; - 19,7)	- 11,0	(- 15,6 ; - 6,4)
Ingénieur 1	IN1	161	- 14,2	(- 17,3 ; - 11,1)	4,9	(1,1 ; 8,8)
Ingénieur 2	IN2	602	- 7,1	(- 11,3 ; - 2,8)	7,9	(3,9 ; 12,0)
Ingénieur 3	IN3	366	- 18,0	(- 24,8 ; - 11,1)	- 1,8 *	(- 9,4 ; 5,8)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	16	- 3,9 *	(- 11,3 ; 3,6)	13,9	(6,0 ; 21,8)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	475	10,4	(3,8 ; 17,1)	21,4	(14,0 ; 28,9)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	111	- 7,3	(- 13,1 ; - 1,5)	4,4 *	(- 1,3 ; 10,2)
Avocat et notaire 1	AN1	41	0,0 *	(- 3,0 ; 3,1)	6,8	(4,3 ; 9,3)
Avocat et notaire 2	AN2	427	- 0,9 *	(- 5,4 ; 3,6)	6,8	(2,3 ; 11,3)
Biologiste 1	BI1	4	7,2	(3,3 ; 11,1)	22,4	(19,0 ; 25,9)
Biologiste 2	BI2	172	6,6	(2,2 ; 10,9)	22,1	(18,4 ; 25,8)
Moyenne		..	- 8,4	(- 10,2 ; - 6,5)	4,1	(1,5 ; 6,6)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 4,6	(- 7,0 ; - 2,1)	9,7	(6,9 ; 12,5)
Technicien en administration 3	TA3	101	- 18,8	(- 24,3 ; - 13,3)	- 3,0 *	(- 10,8 ; 4,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	- 2,6 *	(- 8,2 ; 3,0)	6,3 *	(- 3,8 ; 16,3)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	1,3 *	(- 7,0 ; 9,6)	14,2	(5,8 ; 22,7)
Techn. laboratoire 3	TL3	535	- 6,6	(- 12,2 ; - 1,1)	4,8	(0,2 ; 9,4)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	- 40,8	(- 45,9 ; - 35,7)	- 27,4	(- 33,6 ; - 21,1)
Technicien en droit 3	DR3	20	- 82,9	(116,4 ; - 49,3)	- 68,0	(- 94,7 ; - 41,3)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 38,8	(- 48,7 ; - 28,8)	- 21,5	(- 32,7 ; - 10,3)
Technicien génie 3	TG3	242	- 55,2	(- 66,6 ; - 43,8)	- 30,4	(- 39,6 ; - 21,3)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 042	- 0,5 *	(- 5,3 ; 4,2)	13,7	(8,6 ; 18,7)
Techn. informatique 3	TI3	982	- 28,1	(- 36,3 ; - 19,8)	- 13,2	(- 23,6 ; - 2,8)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	21,9	(15,4 ; 28,4)	35,0	(26,2 ; 43,7)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	187	- 29,6	(- 47,1 ; - 12,1)	- 13,2 *	(- 32,5 ; 6,0)
Moyenne		..	- 9,4	(- 11,6 ; - 7,2)	4,9	(2,3 ; 7,5)
Employés de Bureau						
Magasinier 2	MG2	910	- 42,4	(- 52,7 ; - 32,0)	- 27,2	(- 39,9 ; - 14,6)
Magasinier 3	MG3	32	- 45,6	(- 66,8 ; - 24,3)	- 23,9	(- 43,4 ; - 4,5)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	68	- 43,1	(- 72,4 ; - 13,8)	- 29,5 *	(- 71,2 ; 12,2)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 3,5 *	(- 7,7 ; 0,6)	12,7	(7,6 ; 17,8)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 5,7	(- 8,5 ; - 3,0)	8,9	(5,0 ; 12,8)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 17,7	(- 24,9 ; - 10,5)	- 1,6 *	(- 10,9 ; 7,8)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 12,4 *	(- 25,8 ; 0,9)	- 3,3 *	(- 17,0 ; 10,5)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 18,4	(- 21,6 ; - 15,2)	- 7,3	(- 10,8 ; - 3,9)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	9,6 *	(- 4,7 ; 23,8)	24,0	(8,2 ; 39,8)
Préposé aux renseign. 3	PR3	42	- 18,4	(- 35,0 ; - 1,8)	- 7,3 *	(- 26,5 ; 11,9)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	184	- 4,3 *	(- 11,1 ; 2,6)	12,2	(6,7 ; 17,8)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	- 3,3 *	(- 8,1 ; 1,5)	14,2	(8,3 ; 20,1)
Acheteur 2	AC2	174	0,1 *	(- 16,6 ; 16,7)	20,1	(6,0 ; 34,2)
Moyenne		..	- 12,2	(- 14,5 ; - 9,9)	1,7 *	(- 1,3 ; 4,7)

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	570	- 0,7 *	(- 12,6 ; 11,3)	3,4 *	(- 21,1 ; 27,9)
Concierge 2	CO2	2 159	- 26,4	(- 38,1 ; - 14,7)	- 12,7 *	(- 30,2 ; 4,8)
Cuisinier 1	CU1	13	16,7	(2,7 ; 30,7)	23,4	(8,3 ; 38,4)
Cuisinier 2	CU2	926	- 1,2 *	(- 10,4 ; 8,1)	9,9	(0,4 ; 19,3)
Cuisinier 3	CU3	20	- 16,7	(- 27,7 ; - 5,7)	- 3,5 *	(- 16,0 ; 9,0)
Gardien 2	GA2	279	- 1,8	(- 3,5 ; - 0,1)	16,2	(14,6 ; 17,9)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	130	- 28,7	(- 36,0 ; - 21,4)	- 17,9	(- 27,0 ; - 8,8)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 376	23,6	(11,8 ; 35,4)	31,2	(18,9 ; 43,5)
Préposé entretien lourd 2	PED2	633	3,8 *	(- 3,0 ; 10,7)	13,1	(6,7 ; 19,4)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	- 10,9	(- 18,5 ; - 3,2)	- 2,4 *	(- 10,6 ; 5,9)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 304	- 4,7 *	(- 13,6 ; 4,2)	0,9 *	(- 8,2 ; 9,9)
Moyenne		..	- 2,8 *	(- 8,9 ; 3,3)	5,8 *	(- 1,5 ; 13,2)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	125	- 26,9	(- 37,4 ; - 16,5)	- 21,0	(- 29,4 ; - 12,6)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	- 13,2	(- 23,4 ; - 3,0)	5,2 *	(- 4,9 ; 15,3)
Électricien entretien 2	EL2	367	- 29,1	(- 44,6 ; - 13,6)	- 25,6	(- 43,1 ; - 8,1)
Électricien entretien 3	EL3	61	- 15,7	(- 21,3 ; - 10,0)	- 9,8	(- 15,8 ; - 3,7)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	20	3,6 *	(- 4,2 ; 11,4)	18,0	(10,8 ; 25,3)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	- 31,8	(- 51,9 ; - 11,7)	- 19,0	(- 37,9 ; - 0,1)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	- 34,3	(- 42,9 ; - 25,7)	- 28,4	(- 38,8 ; - 17,9)
Menuisier entretien 2	ME2	272	- 19,2	(- 25,3 ; - 13,0)	- 13,0	(- 18,5 ; - 7,4)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 007	- 59,4	(- 90,7 ; - 28,1)	- 51,8	(- 78,9 ; - 24,7)
Peintre entretien 2	PE2	118	- 64,9	(- 94,1 ; - 35,8)	- 80,8	(130,5 ; - 31,2)
Machiniste 2	MA2	54	- 35,9	(- 53,1 ; - 18,8)	- 35,0	(- 51,6 ; - 18,3)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	251	- 51,2	(- 76,0 ; - 26,4)	- 35,6	(- 60,1 ; - 11,0)
Moyenne		..	- 40,2	(- 52,7 ; - 27,7)	- 33,6	(- 44,9 ; - 22,2)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	- 10,6	(- 12,3 ; - 8,8)	2,1 *	(0,0 ; 4,3)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	25	- 17,5	(- 20,1 ; - 14,8)	- 16,9	(- 19,7 ; - 14,1)
Professionnel communic. 2	PC2	719	- 11,3	(- 13,7 ; - 8,9)	- 12,5	(- 15,5 ; - 9,6)
Professionnel communic. 3	PC3	107	- 13,7	(- 15,0 ; - 12,3)	- 12,7	(- 14,6 ; - 10,7)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	18	- 33,5	(- 33,8 ; - 33,1)	- 30,5	(- 30,8 ; - 30,2)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	- 5,9	(- 7,1 ; - 4,7)	- 6,8	(- 8,3 ; - 5,4)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	- 21,1	(- 22,8 ; - 19,5)	- 21,9	(- 23,8 ; - 20,0)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	- 26,2	(- 26,8 ; - 25,7)	- 24,5	(- 25,0 ; - 23,9)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 13,0	(- 13,7 ; - 12,2)	- 14,2	(- 15,0 ; - 13,4)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	- 17,0	(- 17,3 ; - 16,7)	- 18,1	(- 18,3 ; - 17,9)
Ingénieur 1	IN1	161	- 29,7	(- 29,8 ; - 29,6)	- 27,1	(- 27,5 ; - 26,7)
Ingénieur 2	IN2	602	- 31,5	(- 32,6 ; - 30,5)	- 33,4	(- 34,8 ; - 32,1)
Ingénieur 3	IN3	366	- 25,8	(- 26,5 ; - 25,0)	- 26,9	(- 27,6 ; - 26,1)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	475	- 14,0	(- 14,1 ; - 13,9)	- 13,7	(- 13,8 ; - 13,6)
Avocat et notaire 1	AN1	41	- 31,3	(- 31,8 ; - 30,8)	- 30,7	(- 31,2 ; - 30,2)
Avocat et notaire 2	AN2	427	- 17,0	(- 17,9 ; - 16,2)	- 18,3	(- 19,0 ; - 17,6)
Moyenne		..	- 15,6	(- 16,0 ; - 15,1)	- 16,4	(- 16,9 ; - 16,0)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 15,4	(- 16,0 ; - 14,8)	- 15,8	(- 16,6 ; - 15,0)
Technicien en administration 3	TA3	101	- 19,2	(- 21,0 ; - 17,4)	- 21,1	(- 23,1 ; - 19,2)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	- 8,4	(- 10,6 ; - 6,1)	- 16,5	(- 20,0 ; - 13,1)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	- 8,4	(- 9,5 ; - 7,4)	- 11,5	(- 12,7 ; - 10,4)
Techn. laboratoire 3	TL3	535	- 12,1	(- 14,5 ; - 9,6)	- 17,9	(- 21,8 ; - 13,9)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	- 33,5	(- 34,2 ; - 32,8)	- 33,3	(- 34,0 ; - 32,6)
Technicien en droit 3	DR3	20	- 29,0	(- 29,0 ; - 29,0)	- 36,6	(- 36,6 ; - 36,6)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 45,5	(- 47,6 ; - 43,4)	- 49,2	(- 51,9 ; - 46,5)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 042	- 17,3	(- 18,8 ; - 15,9)	- 22,2	(- 24,3 ; - 20,1)
Techn. informatique 3	TI3	982	- 17,8	(- 20,5 ; - 15,1)	- 19,2	(- 22,4 ; - 16,0)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	- 28,8	(- 37,4 ; - 20,3)	- 37,9	(- 47,1 ; - 28,7)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	187	- 45,7	(- 49,0 ; - 42,5)	- 54,7	(- 59,9 ; - 49,6)
Moyenne		..	- 19,5	(- 20,2 ; - 18,8)	- 22,2	(- 23,1 ; - 21,3)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	223	- 48,9	(- 55,3 ; - 42,4)	- 44,3	(- 49,7 ; - 38,8)
Magasinier 2	MG2	910	- 44,5	(- 46,9 ; - 42,2)	- 41,8	(- 43,8 ; - 39,8)
Magasinier 3	MG3	32	- 41,1	(- 43,0 ; - 39,2)	- 40,2	(- 42,8 ; - 37,6)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	68	- 36,7	(- 41,2 ; - 32,1)	- 37,1	(- 40,5 ; - 33,7)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 19,5	(- 21,0 ; - 18,0)	- 28,4	(- 30,8 ; - 26,0)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 22,3	(- 22,8 ; - 21,8)	- 26,9	(- 27,6 ; - 26,2)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 20,8	(- 21,2 ; - 20,4)	- 21,9	(- 22,5 ; - 21,3)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 23,8	(- 24,7 ; - 22,9)	- 34,8	(- 37,2 ; - 32,4)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 24,7	(- 25,4 ; - 24,0)	- 32,8	(- 34,0 ; - 31,6)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	- 13,0	(- 17,0 ; - 9,1)	- 16,0	(- 20,2 ; - 11,9)
Préposé aux renseign. 3	PR3	42	- 3,8	(- 5,9 ; - 1,7)	- 2,7 *	(- 6,2 ; 0,7)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	184	- 29,4	(- 38,6 ; - 20,1)	- 36,4	(- 40,2 ; - 32,6)
Préposé télécomm. 3	PT3	46	- 36,4	(- 36,4 ; - 36,4)	- 34,9	(- 34,9 ; - 34,9)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	- 23,4	(- 26,5 ; - 20,3)	- 27,4	(- 31,3 ; - 23,6)
Acheteur 2	AC2	174	- 20,9	(- 21,8 ; - 19,9)	- 19,2	(- 20,2 ; - 18,2)
Moyenne		..	- 23,4	(- 23,9 ; - 22,9)	- 29,3	(- 30,1 ; - 28,5)

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	570	- 47,8	(.. ; ..)	- 47,7	(.. ; ..)
Concierge 2	CO2	2 159	- 20,7	(- 28,8 ; - 12,5)	- 28,5	(- 42,4 ; - 14,6)
Gardien 2	GA2	279	- 43,8	(- 47,6 ; - 39,9)	- 53,8	(- 58,5 ; - 49,0)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	130	- 45,5	(- 50,6 ; - 40,4)	- 46,0	(- 52,8 ; - 39,2)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 376	- 15,4	(- 17,8 ; - 12,9)	- 15,0	(- 17,6 ; - 12,4)
Préposé entretien lourd 2	PED2	633	- 32,5	(- 36,4 ; - 28,6)	- 50,9	(- 52,6 ; - 49,1)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	- 31,5	(- 36,3 ; - 26,6)	- 37,6	(- 45,4 ; - 29,8)
Moyenne		..	- 18,9	(- 21,0 ; - 16,8)	- 23,9	(- 26,7 ; - 21,0)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	- 37,1	(- 38,7 ; - 35,5)	- 37,9	(- 39,8 ; - 35,9)
Électricien entretien 2	EL2	367	- 30,7	(- 32,0 ; - 29,3)	- 53,5	(- 56,3 ; - 50,8)
Électricien entretien 3	EL3	61	- 40,4	(- 41,6 ; - 39,3)	- 38,9	(- 40,8 ; - 37,0)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	20	- 30,9	(- 32,9 ; - 28,8)	- 29,5	(- 32,9 ; - 26,1)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	- 34,8	(- 36,9 ; - 32,6)	- 41,0	(- 43,1 ; - 39,0)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	- 30,6	(- 34,6 ; - 26,5)	- 37,4	(- 42,0 ; - 32,7)
Menuisier entretien 2	ME2	272	- 31,2	(- 33,1 ; - 29,3)	- 44,3	(- 47,0 ; - 41,7)
Ouvrier de voirie 2	VO2	122	- 40,2	(- 42,1 ; - 38,4)	- 58,1	(- 59,9 ; - 56,3)
Ouvrier de voirie 3	VO3	247	- 18,1	(- 20,2 ; - 16,1)	- 40,6	(- 51,0 ; - 30,1)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 007	- 39,0	(- 42,3 ; - 35,8)	- 61,4	(- 64,4 ; - 58,4)
Peintre entretien 2	PE2	118	- 37,0	(- 41,0 ; - 33,0)	- 52,1	(- 59,2 ; - 45,0)
Machiniste 2	MA2	54	- 29,2	(- 29,2 ; - 29,2)	- 35,1	(- 35,1 ; - 35,1)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	251	- 33,6	(- 34,7 ; - 32,6)	- 53,7	(- 55,1 ; - 52,3)
Moyenne		..	- 33,4	(- 34,5 ; - 32,3)	- 48,1	(- 49,5 ; - 46,8)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	- 20,4	(- 20,8 ; - 20,0)	- 24,6	(- 25,1 ; - 24,0)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	719	- 8,2	(- 11,3 ; - 5,1)	- 16,6	(- 20,0 ; - 13,3)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	- 21,9	(- 25,5 ; - 18,3)	- 31,9	(- 37,1 ; - 26,6)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 17,4	(- 18,7 ; - 16,2)	- 26,6	(- 28,5 ; - 24,8)
Ingénieur 2	IN2	602	- 19,0	(- 19,6 ; - 18,4)	- 24,8	(- 25,9 ; - 23,7)
Ingénieur 3	IN3	366	- 7,5	(- 8,1 ; - 6,8)	- 12,7	(- 14,0 ; - 11,3)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	475	- 15,5	(- 15,5 ; - 15,5)	- 21,8	(- 21,8 ; - 21,8)
Avocat et notaire 2	AN2	427	- 5,9	(- 6,4 ; - 5,3)	- 13,9	(- 14,6 ; - 13,1)
Moyenne		..	- 14,8	(- 15,4 ; - 14,2)	- 22,7	(- 23,6 ; - 21,9)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 22,7	(- 24,4 ; - 21,0)	- 35,0	(- 37,1 ; - 32,9)
Technicien en administration 3	TA3	101	- 34,4	(- 36,4 ; - 32,4)	- 46,0	(- 47,8 ; - 44,1)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	- 9,7	(- 12,6 ; - 6,8)	- 26,1	(- 28,1 ; - 24,1)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	- 8,3	(- 8,7 ; - 7,9)	- 17,7	(- 18,6 ; - 16,8)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	- 24,3	(- 25,7 ; - 22,8)	- 34,8	(- 37,1 ; - 32,6)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 41,8	(- 43,7 ; - 40,0)	- 51,2	(- 54,5 ; - 47,9)
Technicien génie 3	TG3	242	- 42,7	(- 44,2 ; - 41,2)	- 44,4	(- 47,1 ; - 41,8)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 042	- 28,0	(- 30,2 ; - 25,7)	- 40,5	(- 43,1 ; - 38,0)
Techn. informatique 3	TI3	982	- 39,8	(- 54,9 ; - 24,7)	- 53,6	(- 73,8 ; - 33,3)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	- 30,1	(- 38,6 ; - 21,7)	- 39,6	(- 48,5 ; - 30,6)
Moyenne		..	- 25,7	(- 27,0 ; - 24,4)	- 37,4	(- 39,2 ; - 35,6)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	223	- 59,2	(- 68,6 ; - 49,8)	- 62,3	(- 70,4 ; - 54,2)
Magasinier 2	MG2	910	- 55,3	(- 58,3 ; - 52,2)	- 62,6	(- 67,0 ; - 58,2)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 23,2	(- 23,8 ; - 22,6)	- 36,1	(- 36,9 ; - 35,3)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 26,8	(- 28,2 ; - 25,4)	- 39,8	(- 41,4 ; - 38,3)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 31,6	(- 35,4 ; - 27,9)	- 49,5	(- 51,7 ; - 47,3)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 27,1	(- 29,4 ; - 24,8)	- 39,4	(- 41,9 ; - 37,0)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 26,1	(- 27,2 ; - 25,0)	- 39,8	(- 41,6 ; - 38,1)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	- 28,4	(- 35,4 ; - 21,5)	- 39,0	(- 43,9 ; - 34,0)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	184	- 28,3	(- 31,3 ; - 25,2)	- 34,8	(- 36,5 ; - 33,2)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	- 25,6	(- 30,0 ; - 21,1)	- 32,5	(- 37,8 ; - 27,1)
Acheteur 2	AC2	174	- 31,8	(- 35,4 ; - 28,3)	- 28,1	(- 36,7 ; - 19,4)
Moyenne		..	- 28,0	(- 28,9 ; - 27,1)	- 40,7	(- 41,8 ; - 39,6)

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge 2	CO2	2 159	- 22,7	(- 33,1 ; - 12,3)	- 29,5	(- 45,8 ; - 13,2)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	130	- 51,9	(- 55,9 ; - 47,9)	- 54,2	(- 59,8 ; - 48,6)
Préposé entretien lourd 2	PED2	633	- 36,6	(- 37,0 ; - 36,1)	- 65,9	(- 67,7 ; - 64,1)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	- 46,2	(- 49,7 ; - 42,6)	- 57,7	(- 61,6 ; - 53,7)
Moyenne		..	- 22,6	(- 25,3 ; - 19,8)	- 30,2	(- 34,4 ; - 25,9)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	- 32,6	(- 36,1 ; - 29,1)	- 43,0	(- 47,1 ; - 38,9)
Électricien entretien 2	EL2	367	- 32,4	(- 33,0 ; - 31,8)	- 67,1	(- 69,1 ; - 65,2)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	20	- 24,8	(- 26,3 ; - 23,4)	- 25,8	(- 29,1 ; - 22,4)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	- 30,6	(- 32,9 ; - 28,3)	- 46,6	(- 51,4 ; - 41,8)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	- 36,6	(- 38,8 ; - 34,3)	- 59,5	(- 67,8 ; - 51,1)
Menuisier entretien 2	ME2	272	- 32,6	(- 34,0 ; - 31,1)	- 52,2	(- 56,7 ; - 47,7)
Ouvrier de voirie 2	VO2	122	- 40,3	(- 42,2 ; - 38,5)	- 58,2	(- 60,0 ; - 56,4)
Ouvrier de voirie 3	VO3	247	- 18,1	(- 20,2 ; - 16,1)	- 40,6	(- 51,0 ; - 30,1)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 007	- 37,1	(- 41,3 ; - 33,0)	- 65,5	(- 69,8 ; - 61,2)
Peintre entretien 2	PE2	118	- 36,7	(- 38,8 ; - 34,6)	- 64,0	(- 69,3 ; - 58,7)
Machiniste 2	MA2	54	- 33,8	(- 33,8 ; - 33,8)	- 47,6	(- 47,6 ; - 47,6)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	251	- 33,6	(- 34,7 ; - 32,6)	- 54,0	(- 55,4 ; - 52,7)
Moyenne		..	- 33,9	(- 35,2 ; - 32,6)	- 57,0	(- 58,9 ; - 55,2)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	- 24,0	(- 24,5 ; - 23,4)	- 35,3	(- 36,1 ; - 34,5)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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).

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	25	- 15,1	(- 16,5 ; - 13,7)	- 20,2	(- 28,9 ; - 11,4)
Professionnel communic. 2	PC2	719	- 14,7	(- 20,5 ; - 8,8)	- 15,1	(- 23,0 ; - 7,2)
Professionnel communic. 3	PC3	107	- 23,1	(- 25,7 ; - 20,6)	- 25,3	(- 30,0 ; - 20,7)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	18	- 4,2	(- 5,7 ; - 2,7)	- 1,1 *	(- 2,7 ; 0,4)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	1,2 *	(- 0,7 ; 3,1)	1,3 *	(- 0,6 ; 3,2)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	- 3,0	(- 4,7 ; - 1,4)	- 1,1 *	(- 2,9 ; 0,6)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 11,9	(- 13,4 ; - 10,5)	- 12,2	(- 13,7 ; - 10,7)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	- 18,3	(- 18,8 ; - 17,8)	- 21,0	(- 21,4 ; - 20,7)
Ingénieur 2	IN2	602	- 34,8	(- 37,0 ; - 32,6)	- 38,7	(- 41,7 ; - 35,8)
Avocat et notaire 2	AN2	427	- 5,3 *	(- 11,0 ; 0,4)	- 2,9 *	(- 6,8 ; 0,9)
Moyenne		..	- 16,3	(- 17,3 ; - 15,4)	- 17,7	(- 18,7 ; - 16,7)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 13,9	(- 15,7 ; - 12,0)	- 12,9	(- 15,7 ; - 10,2)
Technicien en administration 3	TA3	101	- 11,9	(- 15,6 ; - 8,3)	- 7,8	(- 11,8 ; - 3,7)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	- 1,8 *	(- 5,2 ; 1,7)	- 3,1	(- 6,1 ; - 0,2)
Techn. laboratoire 3	TL3	535	- 27,5	(- 27,5 ; - 27,5)	- 32,6	(- 32,6 ; - 32,6)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	- 22,3	(- 25,5 ; - 19,0)	- 18,9	(- 22,0 ; - 15,8)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 53,3	(- 57,9 ; - 48,7)	- 55,6	(- 61,5 ; - 49,8)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 042	- 10,0	(- 12,4 ; - 7,5)	- 8,4	(- 11,5 ; - 5,4)
Techn. informatique 3	TI3	982	- 14,9	(- 18,4 ; - 11,5)	- 14,7	(- 17,9 ; - 11,6)
Moyenne		..	- 17,9	(- 19,0 ; - 16,8)	- 18,8	(- 20,3 ; - 17,3)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	223	- 44,5	(- 56,6 ; - 32,3)	- 33,6	(- 46,2 ; - 20,9)
Magasinier 2	MG2	910	- 51,2	(- 54,0 ; - 48,4)	- 53,2	(- 55,2 ; - 51,2)
Magasinier 3	MG3	32	- 69,6	(- 79,5 ; - 59,8)	- 64,9	(- 71,5 ; - 58,3)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 12,4	(- 17,9 ; - 6,9)	- 11,8	(- 18,8 ; - 4,9)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 24,7	(- 25,9 ; - 23,6)	- 32,4	(- 34,4 ; - 30,4)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 12,3	(- 15,6 ; - 9,0)	- 13,0	(- 17,2 ; - 8,9)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 29,0	(- 31,3 ; - 26,7)	- 31,1	(- 35,3 ; - 27,0)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 25,3	(- 26,4 ; - 24,2)	- 31,0	(- 32,5 ; - 29,5)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	- 4,4	(- 6,1 ; - 2,6)	0,2 *	(- 2,7 ; 3,1)
Préposé aux renseign. 3	PR3	42	- 1,5	(- 2,3 ; - 0,8)	2,9	(2,1 ; 3,7)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	184	- 43,9	(- 55,8 ; - 32,1)	- 41,5	(- 50,0 ; - 32,9)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	- 16,1	(- 18,4 ; - 13,7)	- 6,4	(- 7,9 ; - 4,9)
Moyenne		..	- 22,6	(- 23,8 ; - 21,5)	- 26,1	(- 27,7 ; - 24,6)

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Gardien 2	GA2	279	- 51,4	(- 54,6 ; - 48,1)	- 56,9	(- 59,4 ; - 54,4)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 376	- 12,7	(- 20,0 ; - 5,5)	- 9,4	(- 17,5 ; - 1,2)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	- 24,0	(- 27,0 ; - 20,9)	- 25,4	(- 32,7 ; - 18,1)
Moyenne		..	- 15,9	(- 18,8 ; - 13,0)	- 18,1	(- 21,1 ; - 15,0)
Ouvriers						
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	- 42,8	(- 44,3 ; - 41,3)	- 36,5	(- 37,1 ; - 35,8)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	- 37,0	(- 40,3 ; - 33,7)	- 37,9	(- 40,2 ; - 35,5)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	- 32,6	(- 39,0 ; - 26,3)	- 29,9	(- 39,2 ; - 20,6)
Moyenne		..	- 40,6	(- 42,3 ; - 39,0)	- 46,9	(- 49,4 ; - 44,5)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	- 19,9	(- 20,6 ; - 19,2)	- 22,1	(- 23,0 ; - 21,2)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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).

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	719	- 10,6	(- 13,4 ; - 7,7)	- 12,2	(- 14,8 ; - 9,6)
Professionnel communic. 3	PC3	107	- 9,6	(- 13,9 ; - 5,4)	- 12,6	(- 16,5 ; - 8,6)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	- 10,0	(- 15,1 ; - 4,9)	- 12,3	(- 17,8 ; - 6,7)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	- 26,1	(- 33,9 ; - 18,3)	- 28,9	(- 36,1 ; - 21,6)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	- 24,4	(- 30,5 ; - 18,2)	- 25,9	(- 32,4 ; - 19,5)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 11,7	(- 13,8 ; - 9,6)	- 13,8	(- 15,6 ; - 11,9)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	- 11,4	(- 15,9 ; - 7,0)	- 13,6	(- 17,5 ; - 9,8)
Ingénieur 2	IN2	602	- 9,4	(- 14,1 ; - 4,7)	- 11,3	(- 15,1 ; - 7,5)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	475	2,2 *	(- 0,3 ; 4,6)	- 0,7 *	(- 3,5 ; 2,1)
Avocat et notaire 2	AN2	427	- 3,2 *	(- 13,6 ; 7,3)	- 3,4 *	(- 14,3 ; 7,5)
Moyenne		..	- 7,9	(- 9,2 ; - 6,7)	- 9,9	(- 11,1 ; - 8,7)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 11,8	(- 14,1 ; - 9,5)	- 15,8	(- 18,5 ; - 13,1)
Technicien en administration 3	TA3	101	- 17,7	(- 20,2 ; - 15,3)	- 23,4	(- 26,3 ; - 20,6)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	- 9,7	(- 12,7 ; - 6,7)	- 15,4	(- 19,7 ; - 11,0)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	- 1,3 *	(- 4,6 ; 2,1)	- 0,9 *	(- 4,0 ; 2,2)
Techn. laboratoire 3	TL3	535	- 10,4	(- 12,9 ; - 7,8)	- 16,3	(- 20,6 ; - 12,0)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	- 26,3	(- 32,6 ; - 20,1)	- 28,5	(- 32,9 ; - 24,1)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 19,1	(- 23,0 ; - 15,3)	- 21,8	(- 26,3 ; - 17,2)
Technicien génie 3	TG3	242	- 18,3	(- 19,9 ; - 16,7)	- 17,0	(- 19,5 ; - 14,5)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 042	- 14,5	(- 17,6 ; - 11,5)	- 18,9	(- 23,4 ; - 14,3)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	2,4 *	(- 4,9 ; 9,6)	2,8 *	(- 4,6 ; 10,2)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	187	- 16,0	(- 25,6 ; - 6,5)	- 13,5	(- 22,0 ; - 5,0)
Moyenne		..	- 11,8	(- 13,9 ; - 9,7)	- 14,6	(- 17,1 ; - 12,2)
Employés de Bureau						
Magasinier 2	MG2	910	- 18,0	(- 20,0 ; - 16,0)	- 15,1	(- 20,5 ; - 9,8)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	68	- 35,0	(- 39,0 ; - 31,1)	- 32,2	(- 36,0 ; - 28,4)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 11,2	(- 12,6 ; - 9,8)	- 16,0	(- 18,4 ; - 13,7)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 17,4	(- 18,8 ; - 16,1)	- 23,8	(- 26,2 ; - 21,5)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 12,1	(- 15,7 ; - 8,4)	- 17,9	(- 22,3 ; - 13,5)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 21,1	(- 21,7 ; - 20,4)	- 33,5	(- 37,3 ; - 29,7)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 22,5	(- 24,0 ; - 20,9)	- 25,5	(- 27,0 ; - 24,1)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	- 0,7 *	(- 1,6 ; 0,3)	- 12,0	(- 15,3 ; - 8,6)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	- 21,5	(- 25,7 ; - 17,3)	- 24,3	(- 28,3 ; - 20,2)
Moyenne		..	- 17,8	(- 18,9 ; - 16,8)	- 22,7	(- 24,3 ; - 21,2)

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Cuisinier 2	CU2	926	- 14,1	(- 17,8 ; - 10,4)	- 16,6	(- 19,8 ; - 13,4)
Gardien 2	GA2	279	- 33,0	(- 42,6 ; - 23,3)	- 38,0	(- 48,3 ; - 27,6)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	130	- 27,6	(- 29,0 ; - 26,2)	- 22,0	(- 23,5 ; - 20,6)
Préposé entretien lourd 2	PED2	633	- 18,1	(- 20,5 ; - 15,7)	- 24,5	(- 25,5 ; - 23,5)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	- 13,4	(- 19,3 ; - 7,5)	- 16,8	(- 26,5 ; - 7,1)
Moyenne		..	- 9,0	(- 11,6 ; - 6,5)	- 16,7	(- 19,0 ; - 14,4)
Ouvriers						
Électricien entretien 2	EL2	367	- 17,1	(- 19,2 ; - 15,0)	- 25,9	(- 30,0 ; - 21,7)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	- 15,8	(- 18,4 ; - 13,2)	- 27,4	(- 37,9 ; - 16,9)
Menuisier entretien 2	ME2	272	- 15,5	(- 21,2 ; - 9,7)	- 18,5	(- 23,1 ; - 13,9)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 007	- 17,0	(- 18,7 ; - 15,2)	- 35,1	(- 42,8 ; - 27,4)
Peintre entretien 2	PE2	118	- 18,8	(- 23,2 ; - 14,4)	- 19,1	(- 27,2 ; - 10,9)
Moyenne		..	- 15,4	(- 16,5 ; - 14,4)	- 25,3	(- 28,7 ; - 22,0)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	- 12,6	(- 13,5 ; - 11,7)	- 16,8	(- 18,1 ; - 15,5)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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 2018

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ³	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	25	– 22,5	(.. ; ..)	– 19,6	(.. ; ..)
Professionnel communic. 2	PC2	719	– 9,8	(.. ; ..)	– 8,4	(.. ; ..)
Professionnel communic. 3	PC3	107	– 11,2	(.. ; ..)	– 9,2	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	18	– 43,3	(.. ; ..)	– 39,6	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	– 18,6	(.. ; ..)	– 17,8	(.. ; ..)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	– 28,0	(.. ; ..)	– 25,9	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	– 35,1	(.. ; ..)	– 32,7	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	– 13,8	(.. ; ..)	– 13,1	(.. ; ..)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	– 15,8	(.. ; ..)	– 14,8	(.. ; ..)
Ingénieur 1	IN1	161	– 32,5	(.. ; ..)	– 28,0	(.. ; ..)
Ingénieur 2	IN2	602	– 36,5	(.. ; ..)	– 31,8	(.. ; ..)
Ingénieur 3	IN3	366	– 30,0	(.. ; ..)	– 25,7	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	16	– 27,4	(.. ; ..)	– 24,2	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	475	– 10,6	(.. ; ..)	– 9,6	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	111	– 24,2	(.. ; ..)	– 22,2	(.. ; ..)
Avocat et notaire 1	AN1	41	– 40,3	(.. ; ..)	– 37,9	(.. ; ..)
Avocat et notaire 2	AN2	427	– 32,2	(.. ; ..)	– 31,2	(.. ; ..)
Biologiste 2	BI2	172	– 16,3	(.. ; ..)	– 14,6	(.. ; ..)
Biologiste 3	BI3	32	– 22,4	(.. ; ..)	– 20,5	(.. ; ..)
Moyenne		..	– 17,9	(.. ; ..)	– 16,4	(.. ; ..)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	– 15,1	(.. ; ..)	– 12,5	(.. ; ..)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	– 14,8	(.. ; ..)	– 14,0	(.. ; ..)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	– 7,8	(.. ; ..)	– 5,3	(.. ; ..)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	– 40,1	(.. ; ..)	– 35,4	(.. ; ..)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	– 47,7	(.. ; ..)	– 44,9	(.. ; ..)
Technicien génie 3	TG3	242	– 49,3	(.. ; ..)	– 42,6	(.. ; ..)
Moyenne		..	– 19,0	(.. ; ..)	– 16,3	(.. ; ..)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	223	– 36,4	(.. ; ..)	– 26,5	(.. ; ..)
Magasinier 2	MG2	910	– 35,5	(.. ; ..)	– 24,0	(.. ; ..)
Magasinier 3	MG3	32	– 28,8	(.. ; ..)	– 20,9	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	– 7,4	(.. ; ..)	– 4,1	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	– 21,1	(.. ; ..)	– 19,5	(.. ; ..)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	– 20,5	(.. ; ..)	– 19,1	(.. ; ..)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	– 23,9	(.. ; ..)	– 23,5	(.. ; ..)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	– 14,1	(.. ; ..)	– 13,0	(.. ; ..)
Acheteur 2	AC2	174	– 19,3	(.. ; ..)	– 17,7	(.. ; ..)
Moyenne		..	– 16,9	(.. ; ..)	– 14,8	(.. ; ..)

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 2018

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

Emplois repères ² / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ³	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	570	- 47,8	(.. ; ..)	- 47,7	(.. ; ..)
Cuisinier 1	CU1	13	- 31,6	(.. ; ..)	- 35,4	(.. ; ..)
Cuisinier 2	CU2	926	- 29,7	(.. ; ..)	- 29,6	(.. ; ..)
Cuisinier 3	CU3	20	- 33,0	(.. ; ..)	- 34,7	(.. ; ..)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	130	- 24,3	(.. ; ..)	- 20,6	(.. ; ..)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 376	- 14,9	(.. ; ..)	- 16,3	(.. ; ..)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 304	- 10,3	(.. ; ..)	- 11,2	(.. ; ..)
Moyenne		..	- 17,0	(.. ; ..)	- 17,7	(.. ; ..)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	125	- 21,8	(.. ; ..)	- 21,1	(.. ; ..)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	- 18,1	(.. ; ..)	- 19,2	(.. ; ..)
Électricien entretien 2	EL2	367	- 38,0	(.. ; ..)	- 39,0	(.. ; ..)
Électricien entretien 3	EL3	61	- 40,5	(.. ; ..)	- 38,1	(.. ; ..)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	20	- 42,8	(.. ; ..)	- 41,4	(.. ; ..)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	- 41,1	(.. ; ..)	- 38,6	(.. ; ..)
Menuisier entretien 2	ME2	272	- 35,5	(.. ; ..)	- 34,8	(.. ; ..)
Machiniste 2	MA2	54	- 26,3	(.. ; ..)	- 27,4	(.. ; ..)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	251	- 20,9	(.. ; ..)	- 18,9	(.. ; ..)
Moyenne		..	- 32,4	(.. ; ..)	- 32,0	(.. ; ..)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	- 18,2	(.. ; ..)	- 16,4	(.. ; ..)

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 l'annexe D-1 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

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	25	- 19,3	(- 22,7 ; - 15,8)	- 17,3	(- 20,8 ; - 13,9)
Professionnel communic. 2	PC2	719	- 11,4	(- 14,1 ; - 8,7)	- 13,1	(- 16,6 ; - 9,6)
Professionnel communic. 3	PC3	107	- 12,7	(- 14,3 ; - 11,1)	- 11,5	(- 13,9 ; - 9,2)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	18	- 33,0	(- 33,5 ; - 32,6)	- 29,8	(- 30,3 ; - 29,3)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	- 4,2	(- 5,6 ; - 2,8)	- 5,5	(- 7,2 ; - 3,8)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	- 20,4	(- 22,3 ; - 18,4)	- 21,2	(- 23,4 ; - 19,0)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	- 27,3	(- 28,0 ; - 26,5)	- 25,4	(- 26,3 ; - 24,5)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 11,9	(- 12,6 ; - 11,1)	- 13,3	(- 14,2 ; - 12,4)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	- 16,4	(- 16,7 ; - 16,2)	- 17,8	(- 18,0 ; - 17,6)
Ingénieur 2	IN2	602	- 31,6	(- 33,1 ; - 30,1)	- 32,7	(- 35,5 ; - 29,9)
Ingénieur 3	IN3	366	- 27,3	(- 28,9 ; - 25,7)	- 26,7	(- 27,5 ; - 25,9)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	16	- 27,4	(.. ; ..)	- 24,2	(.. ; ..)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	475	- 6,3 *	(- 16,3 ; 3,7)	- 3,7 *	(- 16,4 ; 9,0)
Avocat et notaire 1	AN1	41	- 31,3	(- 31,9 ; - 30,6)	- 30,3	(- 31,1 ; - 29,6)
Avocat et notaire 2	AN2	427	- 18,6	(- 20,1 ; - 17,0)	- 20,6	(- 21,7 ; - 19,6)
Moyenne		..	- 14,7	(- 15,5 ; - 13,9)	- 15,5	(- 16,5 ; - 14,5)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 15,0	(- 15,8 ; - 14,2)	- 15,1	(- 16,5 ; - 13,8)
Technicien en administration 3	TA3	101	- 20,5	(- 29,5 ; - 11,5)	- 23,7	(- 34,4 ; - 13,0)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	- 8,2	(- 10,5 ; - 6,0)	- 16,8	(- 20,8 ; - 12,9)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	- 9,0	(- 10,8 ; - 7,1)	0,5 *	(- 5,1 ; 6,2)
Techn. laboratoire 3	TL3	535	- 11,6	(- 14,1 ; - 9,1)	- 16,4	(- 21,1 ; - 11,7)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	- 34,4	(- 35,7 ; - 33,1)	- 34,6	(- 36,1 ; - 33,1)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 52,8	(- 56,7 ; - 49,0)	- 48,6	(- 52,1 ; - 45,0)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 042	- 16,1	(- 19,4 ; - 12,8)	- 19,0	(- 24,7 ; - 13,3)
Techn. informatique 3	TI3	982	- 22,7	(- 33,9 ; - 11,5)	- 25,7	(- 39,2 ; - 12,1)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	- 13,5	(- 26,1 ; - 0,8)	- 15,2 *	(- 31,4 ; 0,9)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	187	- 59,6	(- 66,1 ; - 53,0)	- 66,1	(- 76,3 ; - 55,9)
Moyenne		..	- 20,1	(- 21,4 ; - 18,9)	- 20,0	(- 22,0 ; - 18,0)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	223	- 68,0	(- 97,9 ; - 38,2)	- 48,3	(- 72,2 ; - 24,3)
Magasinier 2	MG2	910	- 48,0	(- 54,7 ; - 41,3)	- 41,2	(- 49,2 ; - 33,2)
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	68	- 59,8	(- 75,2 ; - 44,4)	- 55,5	(- 85,2 ; - 25,9)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 18,2	(- 23,3 ; - 13,0)	- 22,7	(- 30,3 ; - 15,2)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 23,6	(- 25,3 ; - 21,8)	- 26,6	(- 28,5 ; - 24,6)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 21,7	(- 22,7 ; - 20,7)	- 23,0	(- 24,3 ; - 21,8)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 24,6	(- 26,9 ; - 22,3)	- 37,0	(- 42,4 ; - 31,7)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 22,4	(- 23,9 ; - 20,9)	- 30,0	(- 32,5 ; - 27,5)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	- 15,4	(- 21,0 ; - 9,9)	- 17,2	(- 23,9 ; - 10,6)
Préposé aux renseign. 3	PR3	42	- 21,8	(- 35,1 ; - 8,5)	- 21,0	(- 35,9 ; - 6,1)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	184	- 26,9	(- 36,0 ; - 17,8)	- 32,3	(- 39,9 ; - 24,7)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	- 12,6	(- 17,2 ; - 8,0)	- 6,2 *	(- 12,6 ; 0,1)
Acheteur 2	AC2	174	- 22,3	(- 24,4 ; - 20,3)	- 20,1	(- 23,1 ; - 17,0)
Moyenne		..	- 23,1	(- 24,5 ; - 21,8)	- 27,5	(- 29,4 ; - 25,5)

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des débours, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	570	− 9,8	(− 15,3 ; − 4,3)	− 14,6	(− 21,8 ; − 7,4)
Concierge 2	CO2	2 159	− 28,9	(− 39,6 ; − 18,2)	− 21,6	(− 37,2 ; − 5,9)
Cuisinier 1	CU1	13	− 2,1 *	(− 12,7 ; 8,5)	2,9 *	(− 12,0 ; 17,8)
Cuisinier 2	CU2	926	− 3,2 *	(− 13,9 ; 7,5)	0,1 *	(− 9,5 ; 9,7)
Gardien 2	GA2	279	− 3,4	(− 5,0 ; − 1,8)	13,8	(12,2 ; 15,4)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	130	− 38,3	(− 43,6 ; − 32,9)	− 33,4	(− 42,1 ; − 24,7)
Préposé cuisine/cafét. 2	CC2	2 376	− 0,4 *	(− 8,8 ; 8,1)	4,3 *	(− 3,9 ; 12,6)
Préposé entretien lourd 2	PED2	633	− 6,9	(− 12,3 ; − 1,6)	− 2,4 *	(− 8,3 ; 3,5)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	− 24,3	(− 31,5 ; − 17,2)	− 22,1	(− 29,9 ; − 14,3)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 304	− 7,6 *	(− 15,7 ; 0,5)	− 4,0 *	(− 11,6 ; 3,7)
Moyenne		..	− 11,0	(− 16,2 ; − 5,8)	− 6,5	(− 12,2 ; − 0,8)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	125	− 40,1	(− 41,9 ; − 38,3)	− 41,6	(− 50,3 ; − 33,0)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	− 28,2	(− 34,2 ; − 22,2)	− 12,5 *	(− 25,6 ; 0,6)
Électricien entretien 2	EL2	367	− 29,7	(− 40,7 ; − 18,7)	− 35,4	(− 51,4 ; − 19,4)
Électricien entretien 3	EL3	61	− 29,6	(− 41,0 ; − 18,1)	− 25,9	(− 39,4 ; − 12,4)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	20	− 8,3 *	(− 21,6 ; 5,0)	3,4 *	(− 12,9 ; 19,7)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	− 42,3	(− 52,1 ; − 32,5)	− 42,4	(− 49,5 ; − 35,3)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	− 41,3	(− 50,9 ; − 31,6)	− 38,3	(− 48,8 ; − 27,9)
Menuisier entretien 2	ME2	272	− 26,1	(− 33,3 ; − 18,9)	− 30,4	(− 45,2 ; − 15,7)
Ouvrier de voirie 2	VO2	122	− 40,2	(− 42,1 ; − 38,4)	− 58,1	(− 59,9 ; − 56,3)
Ouvrier de voirie 3	VO3	247	− 18,1	(− 20,2 ; − 16,1)	− 40,6	(− 51,0 ; − 30,1)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 007	− 53,7	(− 76,1 ; − 31,4)	− 60,4	(− 72,7 ; − 48,1)
Peintre entretien 2	PE2	118	− 45,0	(− 56,2 ; − 33,7)	− 61,0	(− 78,1 ; − 43,9)
Machiniste 2	MA2	54	− 38,8	(− 55,7 ; − 21,9)	− 38,7	(− 54,8 ; − 22,6)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	251	− 46,1	(− 58,8 ; − 33,5)	− 51,4	(− 57,9 ; − 44,9)
Moyenne		..	− 40,1	(− 48,4 ; − 31,7)	− 44,5	(− 50,3 ; − 38,6)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	− 19,6	(− 20,8 ; − 18,4)	− 20,8	(− 22,2 ; − 19,3)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	25	0,1 *	(- 9,6 ; 9,9)	0,7 *	(- 6,0 ; 7,5)
Professionnel communic. 2	PC2	719	1,6 *	(- 3,3 ; 6,5)	8,7	(2,7 ; 14,8)
Professionnel communic. 3	PC3	107	- 23,2	(- 33,0 ; - 13,4)	- 11,4	(- 21,2 ; - 1,5)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	18	- 10,0	(- 17,7 ; - 2,4)	3,8 *	(- 5,3 ; 12,9)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	- 5,2	(- 8,1 ; - 2,3)	6,7	(2,9 ; 10,5)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	- 28,9	(- 32,9 ; - 24,9)	- 17,5	(- 23,4 ; - 11,7)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	- 26,6	(- 30,1 ; - 23,0)	- 16,3	(- 21,5 ; - 11,0)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 12,5	(- 15,1 ; - 9,9)	0,4 *	(- 3,3 ; 4,2)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	- 22,8	(- 25,6 ; - 20,0)	- 11,5	(- 15,9 ; - 7,2)
Ingénieur 1	IN1	161	- 13,8	(- 16,7 ; - 10,8)	5,7	(2,3 ; 9,1)
Ingénieur 2	IN2	602	- 6,7	(- 10,9 ; - 2,5)	8,4	(4,5 ; 12,4)
Ingénieur 3	IN3	366	- 16,9	(- 23,8 ; - 10,0)	0,0 *	(- 7,0 ; 7,0)
Professionnel sc. phys. 1	SP1	16	- 6,3 *	(- 15,2 ; 2,7)	11,1	(1,6 ; 20,6)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	475	8,5 *	(- 0,1 ; 17,2)	20,7	(10,7 ; 30,6)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	111	- 8,8	(- 14,8 ; - 2,8)	3,0 *	(- 3,0 ; 9,0)
Avocat et notaire 1	AN1	41	- 2,4 *	(- 5,5 ; 0,7)	1,5 *	(- 1,6 ; 4,6)
Avocat et notaire 2	AN2	427	- 1,7 *	(- 5,3 ; 2,0)	5,6	(2,3 ; 8,9)
Biologiste 1	BI1	4	7,2	(3,3 ; 11,1)	22,4	(19,0 ; 25,9)
Biologiste 2	BI2	172	6,6	(2,2 ; 10,9)	22,1	(18,4 ; 25,8)
Moyenne		..	- 8,8	(- 10,5 ; - 7,0)	3,4	(1,0 ; 5,7)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 4,8	(- 7,2 ; - 2,4)	9,6	(6,8 ; 12,3)
Technicien en administration 3	TA3	101	- 18,4	(- 22,2 ; - 14,6)	- 3,9 *	(- 8,6 ; 0,8)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	- 3,4 *	(- 8,6 ; 1,8)	6,1 *	(- 2,1 ; 14,4)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	8,8 *	(- 2,8 ; 20,4)	21,0	(8,4 ; 33,6)
Techn. laboratoire 3	TL3	535	- 6,8	(- 12,4 ; - 1,1)	4,6 *	(- 0,1 ; 9,3)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	- 39,6	(- 45,1 ; - 34,1)	- 26,0	(- 32,8 ; - 19,3)
Technicien en droit 3	DR3	20	- 81,5	(114,8 ; - 48,3)	- 66,8	(- 93,5 ; - 40,2)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 30,9	(- 43,8 ; - 18,0)	- 10,6 *	(- 23,9 ; 2,8)
Technicien génie 3	TG3	242	- 54,9	(- 66,7 ; - 43,1)	- 29,5	(- 38,8 ; - 20,2)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 042	1,1 *	(- 4,1 ; 6,2)	16,9	(11,5 ; 22,3)
Techn. informatique 3	TI3	982	- 26,7	(- 34,8 ; - 18,7)	- 11,1	(- 21,1 ; - 1,2)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	187	- 26,5	(- 42,6 ; - 10,5)	- 9,5 *	(- 26,8 ; 7,8)
Moyenne		..	- 7,4	(- 10,2 ; - 4,6)	7,4	(4,3 ; 10,5)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	223	- 5,8 *	(- 31,7 ; 20,1)	18,1 *	(- 5,3 ; 41,4)
Magasinier 2	MG2	910	- 24,9	(- 36,4 ; - 13,4)	- 1,6 *	(- 12,5 ; 9,3)
Magasinier 3	MG3	32	- 44,5	(- 66,1 ; - 22,9)	- 22,3	(- 41,9 ; - 2,7)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 2,1 *	(- 5,3 ; 1,1)	14,9	(10,6 ; 19,2)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 2,1 *	(- 4,4 ; 0,3)	13,8	(10,4 ; 17,2)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 13,6	(- 20,3 ; - 6,8)	5,4 *	(- 1,7 ; 12,5)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 11,2 *	(- 24,8 ; 2,3)	- 0,6 *	(- 13,5 ; 12,4)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 20,3	(- 23,3 ; - 17,2)	- 9,1	(- 12,5 ; - 5,7)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	13,8	(0,3 ; 27,3)	29,4	(15,3 ; 43,4)
Préposé aux renseign. 3	PR3	42	- 3,7 *	(- 14,2 ; 6,7)	9,4	(0,7 ; 18,1)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	184	- 4,1 *	(- 11,3 ; 3,1)	13,0	(7,4 ; 18,5)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	- 3,7 *	(- 9,0 ; 1,6)	14,0	(7,5 ; 20,4)
Acheteur 2	AC2	174	2,0 *	(- 14,2 ; 18,3)	22,4	(9,1 ; 35,6)
Moyenne		..	- 10,3	(- 12,4 ; - 8,2)	4,7	(2,2 ; 7,2)

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge 2	CO2	2 159	− 3,4 *	(− 9,1 ; 2,3)	9,9	(3,4 ; 16,3)
Cuisinier 1	CU1	13	24,5	(12,1 ; 36,9)	30,6	(19,7 ; 41,5)
Cuisinier 2	CU2	926	0,6 *	(− 6,0 ; 7,1)	16,1	(9,7 ; 22,4)
Cuisinier 3	CU3	20	− 12,7	(− 24,2 ; − 1,2)	1,7 *	(− 9,3 ; 12,8)
Gardien 2	GA2	279	− 3,4 *	(− 10,2 ; 3,4)	14,2	(7,1 ; 21,3)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	130	− 15,8	(− 26,2 ; − 5,4)	1,3 *	(− 9,9 ; 12,5)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 376	32,7	(24,9 ; 40,5)	40,9	(33,0 ; 48,8)
Préposé entretien lourd 2	PED2	633	11,4	(2,4 ; 20,4)	20,2	(14,1 ; 26,3)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	− 1,5 *	(− 8,7 ; 5,7)	7,9	(0,1 ; 15,7)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 304	12,4	(4,2 ; 20,6)	23,2	(15,3 ; 31,0)
Moyenne		..	11,1	(7,6 ; 14,6)	22,7	(18,9 ; 26,5)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	125	16,6	(9,0 ; 24,2)	25,0	(15,6 ; 34,4)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	− 2,2 *	(− 12,8 ; 8,5)	16,6	(8,5 ; 24,7)
Électricien entretien 2	EL2	367	− 28,5	(− 50,8 ; − 6,1)	− 20,2	(− 33,9 ; − 6,6)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	20	10,1 *	(− 0,6 ; 20,8)	22,5	(10,3 ; 34,7)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	− 0,6 *	(− 5,2 ; 3,9)	13,4	(9,2 ; 17,6)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	− 18,0	(− 24,4 ; − 11,7)	− 7,3 *	(− 17,0 ; 2,5)
Menuisier entretien 2	ME2	272	− 16,2 *	(− 35,5 ; 3,2)	− 5,9 *	(− 22,0 ; 10,2)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 007	− 7,3	(− 13,6 ; − 0,9)	8,2	(2,1 ; 14,3)
Machiniste 2	MA2	54	− 2,9 *	(− 11,5 ; 5,8)	5,0 *	(− 11,3 ; 21,4)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	251	− 11,9 *	(− 25,9 ; 2,0)	5,6 *	(− 8,4 ; 19,6)
Moyenne		..	− 10,8	(− 15,1 ; − 6,5)	1,3 *	(− 2,8 ; 5,4)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	− 6,3	(− 7,7 ; − 4,8)	7,3	(5,5 ; 9,1)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 2	PC2	719	- 14,7	(- 25,0 ; - 4,5)	- 30,7	(- 58,3 ; - 3,1)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	- 21,3	(- 40,2 ; - 2,5)	- 27,3	(- 49,3 ; - 5,4)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	- 33,1	(- 38,2 ; - 27,9)	- 29,7	(- 38,3 ; - 21,0)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 8,4	(- 13,5 ; - 3,3)	- 8,0	(- 14,5 ; - 1,5)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	- 39,5	(- 58,1 ; - 21,0)	- 45,7	(- 70,4 ; - 21,1)
Avocat et notaire 2	AN2	427	8,7	(6,7 ; 10,8)	- 11,2 *	(- 32,2 ; 9,7)
Moyenne		..	- 13,3	(- 18,4 ; - 8,1)	- 15,6	(- 23,0 ; - 8,2)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 13,9	(- 19,3 ; - 8,6)	- 8,4	(- 16,3 ; - 0,4)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	- 9,1	(- 11,7 ; - 6,5)	4,7	(1,3 ; 8,2)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 57,0	(- 62,9 ; - 51,2)	- 47,8	(- 53,1 ; - 42,5)
Technicien génie 3	TG3	242	- 60,1	(- 81,7 ; - 38,6)	- 59,1	(- 92,3 ; - 25,9)
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 042	- 13,5	(- 19,9 ; - 7,1)	- 13,3	(- 23,0 ; - 3,6)
Technicien en loisir 1-2	LO1-2	469	19,0	(9,6 ; 28,3)	28,9	(17,8 ; 39,9)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	187	- 71,4	(- 77,9 ; - 65,0)	- 72,7	(- 90,6 ; - 54,7)
Moyenne		..	- 21,7	(- 25,2 ; - 18,2)	- 17,2	(- 22,8 ; - 11,6)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	223	- 75,8	(- 112,8 ; - 38,8)	- 49,8	(- 81,9 ; - 17,7)
Magasinier 2	MG2	910	- 50,9	(- 63,4 ; - 38,4)	- 40,4	(- 54,9 ; - 25,8)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 14,8 *	(- 35,8 ; 6,2)	- 6,2 *	(- 31,1 ; 18,7)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 28,3	(- 36,8 ; - 19,8)	- 23,7	(- 32,9 ; - 14,5)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 35,0	(- 47,4 ; - 22,6)	- 39,3	(- 55,8 ; - 22,8)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 37,5	(- 57,7 ; - 17,4)	- 61,8	(- 110,5 ; - 13,0)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 15,9	(- 23,9 ; - 7,9)	- 16,4	(- 27,8 ; - 5,0)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	- 18,3	(- 32,5 ; - 4,0)	- 15,5 *	(- 35,0 ; 3,9)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	0,5 *	(- 10,2 ; 11,2)	16,4	(3,4 ; 29,5)
Moyenne		..	- 23,8	(- 29,8 ; - 17,7)	- 22,0	(- 30,6 ; - 13,4)

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Préposé buanderie 2	BU2	570	- 7,8	(- 13,2 ; - 2,4)	- 12,7	(- 20,6 ; - 4,7)
Concierge 2	CO2	2 159	- 32,7	(- 46,1 ; - 19,4)	- 18,8 *	(- 40,0 ; 2,4)
Cuisinier 1	CU1	13	1,6 *	(- 13,1 ; 16,3)	8,6 *	(- 12,4 ; 29,6)
Cuisinier 2	CU2	926	- 2,8 *	(- 19,5 ; 13,9)	3,3 *	(- 12,1 ; 18,7)
Gardien 2	GA2	279	- 1,5 *	(- 3,1 ; 0,1)	16,6	(15,2 ; 18,0)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 376	2,4 *	(- 8,3 ; 13,1)	7,8 *	(- 2,8 ; 18,4)
Préposé entretien lourd 2	PED2	633	- 1,3 *	(- 7,6 ; 4,9)	7,7	(1,2 ; 14,3)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	- 19,1	(- 31,1 ; - 7,1)	- 11,5 *	(- 23,4 ; 0,4)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 304	- 7,0 *	(- 16,1 ; 2,1)	- 2,5 *	(- 11,4 ; 6,5)
Moyenne		..	- 10,2	(- 16,8 ; - 3,6)	- 3,2 *	(- 10,8 ; 4,4)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	125	- 40,0	(- 43,3 ; - 36,8)	- 34,9	(- 44,6 ; - 25,1)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	- 26,7	(- 34,1 ; - 19,4)	- 8,9 *	(- 24,0 ; 6,2)
Électricien entretien 2	EL2	367	- 29,1	(- 46,0 ; - 12,2)	- 26,1	(- 45,4 ; - 6,8)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	20	0,7 *	(- 10,9 ; 12,4)	16,1	(5,0 ; 27,1)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	- 56,0	(- 76,8 ; - 35,2)	- 44,8	(- 62,8 ; - 26,7)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	- 41,7	(- 51,7 ; - 31,8)	- 38,3	(- 49,2 ; - 27,5)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 007	- 65,6	(- 93,9 ; - 37,2)	- 59,4	(- 81,5 ; - 37,4)
Peintre entretien 2	PE2	118	- 66,2	(- 96,1 ; - 36,3)	- 83,0	(- 134,2 ; - 31,8)
Machiniste 2	MA2	54	- 38,9	(- 55,9 ; - 21,9)	- 38,7	(- 54,9 ; - 22,6)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	251	- 63,3	(- 80,7 ; - 46,0)	- 48,6	(- 64,7 ; - 32,4)
Moyenne		..	- 47,2	(- 59,0 ; - 35,4)	- 41,9	(- 51,8 ; - 32,0)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	- 20,1	(- 23,7 ; - 16,6)	- 17,7	(- 23,0 ; - 12,3)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Professionnels						
Professionnel communic. 1	PC1	25	4,4 *	(- 4,2 ; 13,0)	5,2 *	(- 3,5 ; 13,9)
Professionnel communic. 2	PC2	719	4,3 *	(- 1,4 ; 10,1)	12,8	(5,9 ; 19,8)
Professionnel communic. 3	PC3	107	- 22,9	(- 34,3 ; - 11,5)	- 9,0 *	(- 20,1 ; 2,0)
Professionnel gest. fin. 1	FI1	18	- 9,2	(- 17,2 ; - 1,2)	5,0 *	(- 4,4 ; 14,4)
Professionnel gest. fin. 2	FI2	461	- 4,2	(- 7,4 ; - 1,0)	8,5	(4,4 ; 12,7)
Professionnel gest. fin. 3	FI3	11	- 27,9	(- 32,3 ; - 23,4)	- 15,5	(- 21,9 ; - 9,2)
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	218	- 26,8	(- 30,4 ; - 23,3)	- 16,2	(- 21,7 ; - 10,6)
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	4 260	- 12,2	(- 15,0 ; - 9,4)	1,5 *	(- 2,7 ; 5,7)
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	1 133	- 22,6	(- 25,6 ; - 19,6)	- 11,0	(- 15,5 ; - 6,4)
Ingénieur 1	IN1	161	- 13,8	(- 16,7 ; - 10,8)	5,7	(2,3 ; 9,1)
Ingénieur 2	IN2	602	- 6,6	(- 10,8 ; - 2,4)	8,7	(4,7 ; 12,6)
Ingénieur 3	IN3	366	- 16,9	(- 23,9 ; - 10,0)	0,0 *	(- 7,0 ; 7,1)
Professionnel sc. phys. 2	SP2	475	8,6 *	(- 0,1 ; 17,3)	20,9	(10,9 ; 30,8)
Professionnel sc. phys. 3	SP3	111	- 8,8	(- 14,9 ; - 2,6)	3,4 *	(- 2,6 ; 9,4)
Avocat et notaire 1	AN1	41	- 2,6 *	(- 6,6 ; 1,4)	5,4	(2,3 ; 8,5)
Avocat et notaire 2	AN2	427	- 1,8 *	(- 6,5 ; 3,0)	8,1	(4,0 ; 12,3)
Biologiste 1	BI1	4	7,2	(3,3 ; 11,1)	22,4	(19,0 ; 25,9)
Biologiste 2	BI2	172	6,6	(2,2 ; 10,9)	22,1	(18,4 ; 25,8)
Moyenne	..	..	- 8,4	(- 10,3 ; - 6,5)	4,5	(1,9 ; 7,1)
Techniciens						
Technicien en administration 1-2	TA1-2	7 987	- 3,5	(- 6,2 ; - 0,9)	11,6	(8,7 ; 14,5)
Technicien en administration 3	TA3	101	- 16,7	(- 21,0 ; - 12,5)	0,5 *	(- 4,4 ; 5,3)
Techn. documentation 1-2	TD1-2	674	- 1,3 *	(- 7,2 ; 4,5)	9,7	(0,3 ; 19,0)
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 130	8,8 *	(- 2,8 ; 20,4)	21,0	(8,3 ; 33,6)
Techn. laboratoire 3	TL3	535	- 6,8	(- 12,5 ; - 1,1)	4,7 *	(- 0,1 ; 9,4)
Technicien en droit 1-2	DR1-2	460	- 40,5	(- 45,9 ; - 35,1)	- 26,2	(- 33,2 ; - 19,2)
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 486	- 30,9	(- 43,9 ; - 17,9)	- 10,5 *	(- 23,9 ; 3,0)
Technicien génie 3	TG3	242	- 55,0	(- 66,9 ; - 43,1)	- 29,4	(- 38,8 ; - 20,0)
Techn. informatique 3	TI3	982	- 26,3	(- 34,5 ; - 18,1)	- 10,4	(- 20,5 ; - 0,3)
Techn. hygiène du trav. 1-2	TH1-2	187	- 26,6	(- 43,0 ; - 10,3)	- 9,4 *	(- 26,8 ; 8,0)
Moyenne	..	..	- 6,7	(- 9,6 ; - 3,9)	8,6	(5,4 ; 11,7)
Employés de Bureau						
Magasinier 1	MG1	223	- 5,8 *	(- 31,7 ; 20,1)	18,1 *	(- 5,3 ; 41,4)
Magasinier 2	MG2	910	- 24,8	(- 36,5 ; - 13,0)	- 1,3 *	(- 12,3 ; 9,8)
Magasinier 3	MG3	32	- 42,7	(- 66,5 ; - 18,9)	- 19,3 *	(- 40,5 ; 1,9)
Personnel soutien adm. 1	PS1	4 544	- 1,6 *	(- 4,7 ; 1,6)	15,8	(11,7 ; 19,9)
Personnel soutien adm. 2	PS2	5 788	- 1,6 *	(- 4,0 ; 0,8)	14,4	(11,0 ; 17,8)
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 186	- 14,1	(- 21,2 ; - 7,0)	5,6 *	(- 1,7 ; 13,0)
Personnel secrétariat 1	SE1	1 465	- 10,6 *	(- 24,4 ; 3,3)	0,5 *	(- 12,7 ; 13,7)
Personnel secrétariat 2	SE2	8 530	- 18,7	(- 22,1 ; - 15,3)	- 6,2	(- 9,9 ; - 2,6)
Préposé aux renseign. 2	PR2	724	14,1	(0,4 ; 27,7)	29,7	(15,6 ; 43,9)
Préposé aux renseign. 3	PR3	42	- 5,0 *	(- 17,1 ; 7,1)	8,6 *	(- 1,4 ; 18,6)
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	184	- 4,1 *	(- 11,3 ; 3,1)	13,0	(7,4 ; 18,5)
Téléphoniste-récept. 2	TR2	193	- 3,7 *	(- 9,0 ; 1,6)	14,0	(7,5 ; 20,4)
Acheteur 2	AC2	174	2,0 *	(- 14,2 ; 18,3)	22,4	(9,1 ; 35,6)
Moyenne	..	..	- 9,6	(- 11,8 ; - 7,4)	6,1	(3,5 ; 8,6)

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 2018

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectif adm. québ. ²	Salaires		Rémunération globale	
			Écarts	Intervalles de confiance	Écarts	Intervalles de confiance
			%		%	
Employés de service						
Concierge 2	CO2	2 159	- 3,4 *	(- 9,1 ; 2,3)	9,9	(3,4 ; 16,3)
Cuisinier 1	CU1	13	24,5	(12,1 ; 36,9)	30,6	(19,7 ; 41,5)
Cuisinier 2	CU2	926	0,6 *	(- 6,0 ; 7,1)	16,1	(9,7 ; 22,4)
Cuisinier 3	CU3	20	- 12,7	(- 24,2 ; - 1,2)	1,7 *	(- 9,3 ; 12,8)
Gardien 2	GA2	279	- 3,2 *	(- 10,0 ; 3,7)	14,5	(7,3 ; 21,6)
Journalier/préposé terr. 2	JP2	130	- 13,7	(- 25,0 ; - 2,4)	4,6 *	(- 7,1 ; 16,2)
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 376	32,7	(24,9 ; 40,5)	40,9	(33,0 ; 48,8)
Préposé entretien lourd 2	PED2	633	11,9	(2,9 ; 20,9)	20,7	(14,7 ; 26,7)
Ouvrier entret. mainten. 2	OM2	349	- 1,5 *	(- 8,7 ; 5,7)	7,9	(0,1 ; 15,7)
Préposé entretien léger 2	PER2	4 304	12,4	(4,2 ; 20,6)	23,2	(15,3 ; 31,0)
Moyenne		..	11,2	(7,6 ; 14,7)	22,8	(19,0 ; 26,5)
Ouvriers						
Conducteur véh. légers 2	CR2	125	16,9	(9,2 ; 24,5)	25,4	(16,0 ; 34,7)
Conducteur véh. lourds 2	CD2	97	- 2,2 *	(- 12,8 ; 8,5)	16,6	(8,5 ; 24,7)
Électricien entretien 2	EL2	367	- 28,9	(- 52,1 ; - 5,7)	- 20,3	(- 34,5 ; - 6,1)
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	20	10,1 *	(- 0,6 ; 20,8)	22,5	(10,3 ; 34,7)
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	163	- 0,6 *	(- 5,2 ; 3,9)	13,4	(9,2 ; 17,6)
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	256	- 18,0	(- 24,4 ; - 11,7)	- 7,3 *	(- 17,0 ; 2,5)
Menuisier entretien 2	ME2	272	- 16,2 *	(- 35,5 ; 3,2)	- 5,9 *	(- 22,0 ; 10,2)
Ouvrier cert. entretien 2	OCE2	1 007	- 6,4 *	(- 12,9 ; 0,1)	9,7	(4,3 ; 15,1)
Machiniste 2	MA2	54	- 2,9 *	(- 11,5 ; 5,8)	5,0 *	(- 11,3 ; 21,4)
Conducteur d'équip. lourds 2	CE2	251	- 11,9 *	(- 25,9 ; 2,0)	5,6 *	(- 8,4 ; 19,6)
Moyenne		..	- 10,4	(- 14,8 ; - 6,0)	2,0 *	(- 2,0 ; 6,0)
Ensemble des emplois repères						
Moyenne		..	- 5,7	(- 7,3 ; - 4,2)	8,4	(6,5 ; 10,2)

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui dans l'annexe D-1 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

Heures hebdomadaires moyennes de travail par catégorie d'emplois, administration québécoise et secteurs de comparaison, en 2018

Secteur	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau	
	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail
	h					
Administration québécoise ¹	35,0	28,7	35,0	29,1	35,0	29,4
Autres salariés québécois (ASQ)	37,0	31,6	37,2	31,8	36,8	31,3
Privé	37,5	32,6	37,9	33,0	37,7	32,9
« Autre public »	36,0	29,7	35,8	29,6	35,4	29,2
Administration municipale	35,0 *	29,3	34,6	28,8	34,6	28,8
« Entreprises publiques »	35,2	29,3	35,4	29,4	35,2	29,1
Universitaire	34,7	28,9	35,0 *	28,9	34,8	28,7
Administration fédérale	37,5	30,5	37,5	30,6	37,6	30,7
ASQ syndiqués	36,1	29,8	36,4	30,3	35,6	29,5 *
ASQ non syndiqués	37,4	32,5	37,9	33,1	37,8	33,1
Privé syndiqué	36,0	30,7	37,1	31,6	36,1	30,5
Privé non syndiqué	37,6	32,7	38,0	33,2	37,9	33,3

* Indique la parité des deux secteurs.

1. Les heures de travail correspondent à la moyenne de celles de l'ensemble des emplois retenus dans la comparaison de l'administration québécoise avec les autres salariés québécois.

Employés de service		Ouvriers		Ensemble des emplois		Secteurs
Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	Heures régulières hebdom.	Heures présence au travail	
h						
38,7	32,4	38,8	32,2	35,9	29,9	Administration québécoise ¹
38,5 *	33,3	39,0	33,0	37,3	31,9	Autres salariés québécois (ASQ)
38,7 *	33,7	39,8	34,2	38,0	33,1	Privé
38,0	31,3	38,2	31,6	35,9	29,8	« Autre public »
38,2	31,7	37,7	31,3	35,3	29,3	Administration municipale
37,5	30,9	38,6	31,9	35,7 *	29,6	« Entreprises publiques »
36,9	30,6	38,7 *	31,5	35,4	29,2	Universitaire
40,0	32,8	40,0	32,8	38,0	31,0	Administration fédérale
38,5 *	32,7 *	39,0 *	32,8	36,6	30,5	ASQ syndiqués
38,9 *	35,1	39,6	35,1	38,1	33,4	ASQ non syndiqués
38,7 *	33,2 *	39,8	34,0	37,0	31,5	Privé syndiqué
38,9 *	35,1	39,7	35,2	38,2	33,6	Privé non syndiqué

Annexe G– 1

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2018 et 2017

Secteur	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2018	2017	Statut	2018	2017	Statut
	%			%		
Ensemble des autres salariés québécois	– 13,7	– 13,9	Stabilité	– 6,6	– 8,6	Amélioration
Privé	– 10,6	– 10,2	Stabilité	2,1 *	0,8 *	Stabilité
« Autre public »	– 20,4	– 21,5	Amélioration	– 24,6	– 27,4	Amélioration
Administration municipale	– 24,0	– 25,3	Stabilité	– 35,3	– 39,7	Amélioration
« Entreprises publiques »	– 19,9	– 20,0	Stabilité	– 22,1	– 23,9	Stabilité
Universitaire	– 12,6	– 12,9	Stabilité	– 16,8	– 17,6	Stabilité
Administration fédérale	– 18,2	– 20,5	Amélioration	– 16,4	– 20,4	Amélioration
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	– 19,6	– 20,4	Stabilité	– 20,8	– 23,6	Amélioration
Autres salariés québécois non syndiqués	– 6,3	– 6,1	Stabilité	7,3	5,8	Stabilité
Privé syndiqué	– 20,1	– 20,6	Stabilité	– 17,7	– 20,4	Amélioration
Privé non syndiqué	– 5,7	– 5,6	Stabilité	8,4	6,9	Stabilité

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

Note : La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, de 2018 et 2017
Comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2018	2017	Statut	2018	2017	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	– 13,7	– 13,9	Stabilité	– 6,6	– 8,6	Amélioration
Professionnels	– 11,4	– 15,2	Amélioration	– 3,3	– 8,7	Amélioration
Techniciens	– 13,1	– 12,9	Stabilité	– 3,9	– 5,4	Stabilité
Employés de bureau	– 16,4	– 16,6	Stabilité	– 10,0	– 12,1	Stabilité
Employés de service	– 3,9 *	– 0,2 *	Stabilité	2,7 *	5,7 *	Stabilité
Ouvriers	– 36,4	– 33,2	Stabilité	– 39,1	– 41,2	Stabilité

Comparaison avec le secteur privé

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2018	2017	Statut	2018	2017	Statut
	%	%		%	%	
Ensemble des emplois repères	– 10,6	– 10,2	Stabilité	2,1 *	0,8 *	Stabilité
Professionnels	– 8,4	– 11,3	Amélioration	4,1	0,2 *	Amélioration
Techniciens	– 9,4	– 8,8	Stabilité	4,9	3,9	Stabilité
Employés de bureau	– 12,2	– 12,6	Stabilité	1,7 *	– 0,4 *	Stabilité
Employés de service	– 2,8 *	2,0 *	Stabilité	5,8 *	9,5	Stabilité
Ouvriers	– 40,2	– 32,2	Affaiblissement	– 33,6	– 31,8	Stabilité

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

Note : La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Annexe G– 3

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, ensemble des emplois repères, de 2018 et 2009

Secteur	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2018,0 %	2009,0 %	Statut	2018,0 %	2009,0 %	Statut
Ensemble des autres salariés québécois	– 13,7	– 8,7	Affaiblissement	– 6,6	– 3,7	Affaiblissement
Privé	– 10,6	– 6,0	Affaiblissement	2,1 *	3,6	Stabilité
« Autre public »	– 20,4	– 13,5	Affaiblissement	– 24,6	– 18,3	Affaiblissement
Administration municipale	– 24,0	– 12,9	Affaiblissement	– 35,3	– 24,7	Affaiblissement
« Entreprises publiques »	– 19,9	– 14,1	Affaiblissement	– 22,1	– 21,3	Affaiblissement
Universitaire	– 12,6	– 4,6	Affaiblissement	– 16,8	– 7,8	Affaiblissement
Administration fédérale	– 18,2	– 14,1	Affaiblissement	– 16,4	– 14,0	Affaiblissement
Secteurs et syndicalisation						
Autres salariés québécois syndiqués	– 19,6	– 13,2	Affaiblissement	– 20,8	– 14,8	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	– 6,3	– 0,7 *	Affaiblissement	7,3	9,7	Stabilité
Privé syndiqué	– 20,1	– 12,4	Affaiblissement	– 17,7	– 10,0	Affaiblissement
Privé non syndiqué	– 5,7	– 0,2 *	Affaiblissement	8,4	10,7	Stabilité

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

Note : La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années puissent différer, l'Institut peut statuer sur la stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. Lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance, qui ne sont pas présentés ici. Par conséquent, il est recommandé de limiter l'analyse à statuer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Comparaison des écarts de rémunération, administration québécoise et secteurs de comparaison, par catégorie d'emplois, 2018 et 2009
Comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2018	2009	Statut	2018	2009	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	– 13,7	– 8,7	Affaiblissement	– 6,6	– 3,7	Affaiblissement
Professionnels	– 11,4	– 9,9	Stabilité	– 3,3	– 4,7	Stabilité
Techniciens	– 13,1	– 9,6	Affaiblissement	– 3,9	– 2,6 *	Stabilité
Employés de bureau	– 16,4	– 9,0	Affaiblissement	– 10,0	– 4,8	Affaiblissement
Employés de service	– 3,9 *	2,6 *	Stabilité	2,7 *	8,2	Stabilité
Ouvriers	– 36,4	– 28,9	Stabilité	– 39,1	– 29,7	Stabilité

Comparaison avec le secteur privé

Catégorie d'emplois	Écarts salariaux			Écarts de rémunération globale		
	2018	2009	Statut	2018	2009	Statut
	%			%		
Ensemble des emplois repères	– 10,6	– 6,0	Affaiblissement	2,1 *	3,6	Stabilité
Professionnels	– 8,4	– 8,9	Stabilité	4,1 *	1,6 *	Stabilité
Techniciens	– 9,4	– 7,1	Stabilité	4,9	3,8	Stabilité
Employés de bureau	– 12,2	– 4,6	Affaiblissement	1,7	4,7	Stabilité
Employés de service	– 2,8 *	4,8 *	Stabilité	5,8 *	12,5	Stabilité
Ouvriers	– 40,2	– 31,6	Stabilité	– 33,6	– 25,1	Stabilité

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

Note : La comparaison des écarts prend en compte la variabilité des résultats issus d'une enquête réalisée au moyen d'un échantillon. Ainsi, bien que les écarts présentés entre deux années différent, l'Institut peut conclure à une stabilité de la situation comparative si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, lorsqu'une différence significative est détectée, l'ampleur de la différence est elle-même sujette à une marge d'erreur, mesurée à l'aide d'intervalles de confiance (non présentés ici). Par conséquent, l'Institut ne statue que sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation comparative.

Annexe H

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, de 1986 à 2018

Année	Type de croissance	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	nominale réelle	3,3 − 1,4	4,1 − 0,7	3,5 − 1,2	5,8 1,0	4,2 − 0,6	3,5 − 1,2	3,8 − 1,0	4,0 − 0,8	3,7 − 1,0	
1987	nominale réelle	4,0 − 0,3	4,0 − 0,3	3,1 − 1,2	5,0 0,7	4,2 − 0,1	3,6 − 0,7	3,7 − 0,6	3,9 − 0,4	3,9 − 0,4	
1988	nominale réelle	4,8 1,1	4,7 1,0	4,5 0,8	4,1 0,4	4,5 0,8	3,2 − 0,5	3,9 0,2	4,4 0,7	4,6 0,9	
1989	nominale réelle	4,1 − 0,2	4,3 0,0	4,0 − 0,3	5,2 0,9	4,4 0,1	4,9 0,6	4,6 0,3	4,4 0,1	4,2 − 0,1	
1990	nominale réelle	6,9 2,5	4,9 0,6	5,6 1,2	5,3 1,0	5,3 1,0	4,7 0,4	5,1 0,8	5,0 0,7	5,9 1,5	
1991	nominale réelle	7,3 0,0	4,9 − 2,2	4,8 − 2,3	0,9 − 6,0	4,7 − 2,4	1,6 − 5,3	3,1 − 3,9	4,2 − 2,9	5,9 − 1,3	
1992	nominale réelle	2,5 0,6	3,9 2,0	3,9 2,0	1,5 − 0,4	2,8 0,9	3,0 1,1	3,2 1,3	3,6 1,7	3,0 1,1	
1993	nominale réelle	1,0 − 0,3	1,4 0,1	0,4 − 0,9	0,8 − 0,5	0,8 − 0,5	0,8 − 0,5	0,7 − 0,6	1,2 − 0,1	1,1 − 0,2	
1994	nominale réelle	0,0 1,3	1,3 2,6	0,3 1,6	0,0 1,3	− 0,2 1,1	0,5 1,8	0,2 1,5	0,9 2,2	0,4 1,7	
1995	nominale réelle	0,0 − 1,7	1,5 − 0,2	0,0 − 1,7	− 0,1 − 1,8	1,8 0,1	0,2 − 1,5	0,7 − 1,0	1,2 − 0,5	0,6 − 1,1	
1996	nominale réelle	0,2 − 1,4	1,6 0,0	0,6 − 1,0	0,4 − 1,2	1,9 0,3	0,1 − 1,5	0,8 − 0,8	1,3 − 0,3	0,7 − 0,9	
1997	nominale réelle	1,1 − 0,4	2,1 0,6	0,3 − 1,2	0,5 − 1,0	2,9 1,4	2,2 0,7	1,8 0,3	2,0 0,5	1,4 − 0,1	
1998	nominale réelle	1,1 − 0,3	1,4 0,0	1,6 0,2	1,3 − 0,1	1,1 − 0,3	1,4 0,0	1,3 − 0,1	1,4 0,0	1,2 − 0,2	
1999	nominale réelle	2,2 0,7	2,1 0,6	1,6 0,1	1,9 0,4	1,5 0,0	2,1 0,6	1,8 0,3	2,0 0,5	2,1 0,6	
2000	nominale réelle	2,8 0,3	2,2 − 0,3	2,7 0,2	2,9 0,4	1,5 − 1,0	3,2 0,7	2,5 0,0	2,3 − 0,2	2,6 0,1	
2001	nominale réelle	2,8 0,5	3,1 0,8	2,7 0,4	2,8 0,5	2,4 0,1	3,0 0,7	2,8 0,5	3,0 0,7	2,9 0,6	
2002	nominale réelle	2,5 ^{2,3} 0,5	2,6 0,6	2,9 0,9	2,3 0,3	2,7 0,7	2,7 0,7	2,7 0,7	2,6 0,6	2,6 0,6	
2003	nominale réelle	2,0 ^{2,3} − 0,5	2,5 0,0	2,8 0,3	1,6 − 0,9	0,8 − 1,7	3,2 0,7	2,2 − 0,3	2,4 − 0,1	2,2 − 0,3	
2004	nominale réelle	0,0 ^{2,3} − 2,0	1,9 − 0,1	1,9 − 0,1	3,8 1,8	2,2 0,2	2,4 0,4	2,4 0,4	2,0 0,0	0,9 − 1,1	

Annexe H

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur, de 1986 à 2018

Année	Type de croissance	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
			Privé	« Autre public »						
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
2005	nominale réelle	0,0 ^{2,3} – 2,2	2,4 0,1	1,9 – 0,4	1,4 – 0,9	2,4 0,1	2,5 0,2	2,2 – 0,1	2,4 0,1	1,1 – 1,2
2006	nominale réelle	2,0 ^{2,3} 0,3	2,7 1,0	2,2 0,5	3,0 1,3	2,5 0,8	2,6 0,9	2,5 0,8	2,6 0,9	2,3 0,6
2007	nominale réelle	2,0 ^{2,3} 0,4	2,5 0,9	2,3 0,7	3,1 1,5	1,0 – 0,6	2,9 1,3	2,0 0,4	2,4 0,8	2,2 0,6
2008	nominale réelle	2,0 ² – 0,1	2,6 0,5	2,1 0,0	2,9 0,8	2,0 – 0,1	1,7 – 0,4	2,1 0,0	2,4 0,3	2,2 0,1
2009	nominale réelle	2,0 ² 1,4	2,5 1,9	2,3 1,7	2,3 1,7	2,2 1,6	1,5 0,9	2,0 1,4	2,3 1,7	2,2 1,6
2010	nominale réelle	0,5 ² – 0,7	2,4 1,2	2,5 1,3	2,4 1,2	2,6 1,4	1,6 0,4	2,3 1,1	2,3 1,1	1,4 0,2
2011	nominale réelle	0,8 ² – 2,1	2,4 – 0,6	1,9 – 1,1	1,6 – 1,4	2,7 – 0,3	1,8 – 1,2	2,2 – 0,8	2,3 – 0,7	1,6 – 1,4
2012	nominale réelle	1,5 ² – 0,6	2,3 0,2	2,0 – 0,1	1,6 – 0,5	2,1 0,0	1,8 – 0,3	1,9 – 0,2	2,2 0,1	1,9 – 0,2
2013	nominale réelle	1,8 ² 1,1	2,1 1,4	2,0 1,3	2,1 1,4	2,4 1,7	2,2 1,5	2,2 1,5	2,1 1,4	1,9 1,2
2014	nominale réelle	2,0 ² 0,6	2,2 0,8	1,3 – 0,1	2,2 0,8	2,3 0,9	1,5 0,1	1,8 0,4	2,1 0,7	2,0 0,6
2015	nominale réelle	2,3 ^{2,4} 1,2	2,1 1,0	3,2 2,1	1,5 0,4	2,2 1,1	1,4 0,3	2,1 1,0	2,1 1,0	2,1 1,0
2016	nominale réelle	1,5 ² 0,8	2,2 1,5	2,2 1,5	1,2 0,5	2,3 1,6	2,2 1,5	2,1 1,4	2,2 1,5	1,9 1,2
2017	nominale réelle	1,8 ² 0,8	2,0 1,0	2,4 1,4	1,7 0,7	2,2 1,2	1,3 0,3	1,9 0,9	2,0 1,0	1,9 0,9
2018 ⁵	nominale réelle	2,0 ² 0,3	2,3 0,6	2,4 0,7	1,7 ⁶ 0,0	2,0 0,3		2,1 ⁶ 0,4	2,2 0,5	2,1 0,4
2019 ⁵	nominale	3,0 ⁷	2,2	..	1,1 ⁶	2,0 ⁶	..	..	2,1	2,7

1. Les taux « sans relativités salariales », excluant les divers rajustements, sont respectivement de 4,0 %, 5,1 %, 6,0 % et 2,0 % pour 1989, 1990, 1991 et 1992.

2. Dans l'administration québécoise, les salariés retenus pour les années 2002 à 2009 sont ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi n° 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

3. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont ont bénéficié les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux reliés à l'équité salariale.

4. Les anciennes conventions de l'administration québécoise prévoyaient une augmentation de 1,0 % le 31 mars 2015. Les conventions collectives renouvelées en 2016 accordent une rémunération additionnelle correspondant à trente cents (0,30 \$) pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

5. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des deux premiers trimestres de 2018 (données préliminaires).

6. Le taux de représentativité de ce secteur est inférieur à 60 %.

7. Inclut l'exercice de relativité salariale et le montant forfaitaire.

Annexe I

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2018

Année	Type de croissance	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							Ensemble du Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »	Ensemble autres salariés québécois	
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral			
1986	Gel ou baisse	0,0	6,9	3,4	0,0	4,3	1,1	2,6	5,4	3,1
	> 0 et < IPC	99,7	54,6	93,2	78,4	63,9	94,3	84,3	65,0	79,7
	≥ IPC	0,3	38,5	3,4	21,6	31,9	4,6	13,1	29,6	17,2
1987	Gel ou baisse	4,6	5,8	33,1	0,0	0,4	0,3	8,6	6,8	5,7
	> 0 et < IPC	62,0	60,4	38,6	0,0	79,1	70,1	60,9	60,6	61,3
	≥ IPC	33,4	33,7	28,3	100,0	20,5	29,6	30,5	32,6	33,0
1988	Gel ou baisse	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	23,8	10,2	7,5	3,7
	> 0 et < IPC	0,0	20,6	13,2	0,0	3,6	37,5	20,1	20,4	10,2
	≥ IPC	100,0	73,5	86,8	100,0	96,4	38,8	69,7	72,1	86,1
1989	Gel ou baisse	0,0	6,1	1,1	0,0	3,4	1,4	1,9	4,6	2,3
	> 0 et < IPC	100,0	28,9	92,6	0,0	29,3	9,2	35,6	31,2	63,5
	≥ IPC	0,0	65,1	6,3	100,0	67,3	89,4	62,5	64,2	34,2
1990	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7
	> 0 et < IPC	0,0	22,7	13,7	0,0	7,6	14,7	11,7	18,7	9,4
	≥ IPC	100,0	75,0	86,3	100,0	92,4	85,3	88,3	79,8	89,9
1991	Gel ou baisse	0,0	2,3	0,3	10,1	0,0	59,8	25,1	10,7	5,2
	> 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
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 ^{4,5}	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

Annexe I

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2018

Année	Type de croissance	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							Ensemble du Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »	Ensemble autres salariés québécois	
				« Entreprises publiques québécoises »	Universitaire	Municipal	Fédéral			
2003	Gel ou baisse	0,0 ^{4,5}	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 ^{4,5}	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 ^{4,5}	13,5	16,2	36,6	0,2	0,0	8,4	11,9	59,9
	> 0 et < IPC	0,0	23,8	50,9	43,7	23,6	12,3	30,1	25,8	11,7
	≥ IPC	0,0	62,7	32,9	19,7	76,2	87,7	61,5	62,3	28,3
2006	Gel ou baisse	0,0 ^{4,5}	5,6	0,0	0,0	1,4	0,0	0,6	4,1	1,9
	> 0 et < IPC	0,0	7,7	19,2	0,8	12,9	0,0	10,1	8,4	3,9
	≥ IPC	100,0	86,7	80,8	99,2	85,7	100,0	89,3	87,5	94,3
2007	Gel ou baisse	0,0 ^{4,5}	6,3	0,0	0,0	54,0	0,0	21,0	10,9	5,1
	> 0 et < IPC	0,0	4,8	5,9	0,0	0,4	0,0	1,6	3,8	1,8
	≥ IPC	100,0	88,9	94,1	100,0	45,7	100,0	77,4	85,3	93,1
2008	Gel ou baisse	0,0 ⁴	7,2	0,9	0,0	5,1	0,0	2,1	5,5	2,6
	> 0 et < IPC	100,0	20,2	83,9	36,3	74,2	82,4	74,2	38,2	70,7
	≥ IPC	0,0	72,6	15,2	63,7	20,7	17,6	23,7	56,3	26,7
2009	Gel ou baisse	0,0 ⁴	7,3	0,5	11,9	1,3	0,0	1,9	5,5	2,6
	> 0 et < IPC	0,0	0,9	0,0	0,0	0,5	0,0	0,2	0,7	0,3
	≥ IPC	100,0	91,9	99,5	88,1	98,2	100,0	97,9	93,9	97,1
2010	Gel ou baisse	0,0 ⁴	6,9	0,0	10,7	0,3	0,0	1,3	5,0	2,4
	> 0 et < IPC	100,0	3,4	11,3	13,5	5,9	1,6	6,9	4,6	54,6
	≥ IPC	0,0	89,7	88,7	75,7	93,8	98,4	91,9	90,4	43,1
2011	Gel ou baisse	0,0 ⁴	4,7	0,1	5,3	1,0	0,0	1,0	3,6	1,9
	> 0 et < IPC	100,0	70,3	97,4	87,3	76,9	91,6	87,3	75,1	87,1
	≥ IPC	0,0	25,0	2,5	7,4	22,0	8,4	11,7	21,2	11,0
2012	Gel ou baisse	0,0 ⁴	5,3	0,0	6,7	10,2	0,0	4,3	5,0	2,6
	> 0 et < IPC	100,0	20,7	85,0	73,6	49,7	88,7	72,5	36,5	67,0
	≥ IPC	0,0	74,0	15,0	19,7	40,1	11,3	23,2	58,5	30,4
2013	Gel ou baisse	0,0 ⁴	4,2	2,1	0,0	0,4	0,4	0,8	3,1	1,6
	> 0 et < IPC	0,0	0,4	0,5	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2
	≥ IPC	100,0	95,4	97,4	100,0	99,6	99,6	99,1	96,6	98,3
2014	Gel ou baisse	0,0 ⁴	4,3	41,8	1,1	0,0	0,0	10,4	6,0	3,2
	> 0 et < IPC	0,0	3,4	1,6	2,2	0,0	77,5	23,0	9,0	4,7
	≥ IPC	100,0	92,3	56,6	96,7	100,0	22,5	66,6	85,0	92,1
2015	Gel ou baisse	0,0 ⁴	2,7	1,7	1,4	0,0	0,0	0,5	2,1	1,6
	> 0 et < IPC	0,0	2,6	6,6	60,5	0,0	0,0	7,3	3,9	2,9
	≥ IPC	100,0	94,7	91,7	38,1	100,0	100,0	92,2	94,0	95,6
2016	Gel ou baisse	0,0 ⁴	2,8	0,8	6,1	4,8	0,0	2,5	2,8	1,5
	> 0 et < IPC	0,0	0,7	25,2	20,8	0,0	0,0	8,4	2,8	1,5
	≥ IPC	100,0	96,5	74,0	73,1	95,2	100,0	89,1	94,4	97,0
2017	Gel ou baisse	0,0 ⁴	1,7	2,4	6,8	4,5	0,0	2,8	2,0	1,0
	> 0 et < IPC	0,0	1,0	2,8	0,0	0,6	0,0	0,9	1,0	0,5
	≥ IPC	100,0	97,3	94,7	93,2	94,9	100,0	96,3	97,0	98,5
2018 ⁶	Gel ou baisse	0,0 ⁴	1,7	0,0	4,8 ⁷	0,0	..	0,4 ⁷	1,5	0,7
	> 0 et < IPC	0,0	6,2	0,5	24,0	4,3	..	9,1	6,7	3,1
	≥ IPC	100,0	92,1	99,5	71,1	95,7	..	90,5	91,8	96,2

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % en raison 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, les salariés retenus pour les années 2002 à 2009 sont ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi no 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

5. Le taux d'augmentation indiqué ne prend pas en compte tous les rajustements dont ont bénéficié les salariés de l'administration québécoise, notamment ceux liés à l'équité salariale.

6. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des deux premiers trimestres de 2018 (données préliminaires).

7. Le taux de représentativité de ce secteur est inférieur à 60 %.

Annexe J

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des gains, de 1986 à 2018

Année	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
		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	0,8 ³	2,1	1,6	3,0	2,8	2,5	2,6	2,2	1,0
2007	... ⁴	2,7	2,2	4,0	2,2	... ⁴	3,0	2,8	2,8
2008	... ⁴	2,9	2,1	3,6	1,8	2,3	2,1	2,6	2,6
2009	... ⁴	1,9	2,4	2,6	1,7	1,8	1,8	1,9	1,9
2010	... ⁴	2,3	2,8	2,5	2,0	2,3	2,3	2,3	2,3
2011	1,2	2,1	1,3	2,1	2,3	1,7	1,9	2,0	1,3
2012	... ⁴	2,3	1,8	2,2	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4
2013	... ⁴	2,1	2,3	2,1	2,4	2,0	2,3	2,2	2,2
2014	... ⁴	2,6	1,5	3,2	2,7	2,7 ⁵	2,6	2,6	2,6
2015	... ⁴	2,2	2,3	2,0	2,3	... ⁴	2,1	2,1	2,1
2016	1,6	1,9	1,2	2,5 ²	2,0	... ⁴	1,7	1,8	1,6
2017	... ⁴	2,2	1,6	1,8	2,0	1,5	1,6	2,0	2,0
2018 ⁶	2,1 ²	2,1	1,6	1,0	2,3	... ⁴	1,6	2,1	2,1

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, qui vise les ingénieurs.

3. Dans l'administration québécoise, les salariés retenus pour les années 2002 à 2009 sont ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi no 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

4. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur. Dans le secteur fédéral, l'administration fédérale n'a pas l'obligation de déposer ses conventions au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

5. Ce taux est basé sur deux conventions collectives.

6. Ces résultats correspondent aux six premiers mois de 2018 et prennent en compte un nombre de conventions collectives/un effectif limité.

Annexe K

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, indicateur des taux, de 1986 à 2018

Année	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres salariés québécois	Ensemble du Québec
		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	1,2 ³	2,1	1,8	3,0	2,7	2,5	2,6	2,2	1,3
2007	... ⁴	2,7	2,3	4,0	2,2	... ⁴	3,0	2,7	2,7
2008	... ⁴	2,8	2,1	3,4	2,0	2,3	2,2	2,5	2,5
2009	... ⁴	2,0	2,5	3,3	1,8	1,7	1,9	1,9	1,9
2010	... ⁴	2,4	2,7	2,7	2,1	2,4	2,3	2,4	2,4
2011	1,4	2,1	1,0	2,0	2,3	1,8	1,9	2,0	1,5
2012	... ⁴	2,2	1,8	2,1	2,5	2,5	2,4	2,3	2,3
2013	... ⁴	2,1	2,4	2,0	2,4	2,0	2,3	2,2	2,2
2014	... ⁴	2,4	1,5	3,0	2,6	2,8 ⁵	2,5	2,4	2,4
2015	... ⁴	2,1	2,4	1,9	2,3	... ⁴	2,1	2,1	2,1
2016	1,4	2,0	1,4	2,1 ²	1,9	... ⁴	1,7	1,9	1,5
2017	... ⁴	2,2	1,5	1,7	2,7	1,5	1,7	2,1	2,1
2018 ⁶	2,9 ²	2,1	1,8	1,3	6,1	... ⁴	2,8	2,2	2,2

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, qui vise les ingénieurs.

3. Dans l'administration québécoise, les salariés retenus pour les années 2002 à 2009 sont ceux visés par la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (projet de loi no 142, 2005, chapitre 43). Pour les années suivantes, ce sont ceux visés par les conventions collectives signées en 2011 et en 2016.

4. Aucune convention nouvellement signée dans ce secteur. Dans le secteur fédéral, l'administration fédérale n'a pas l'obligation de déposer ses conventions au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale du Québec.

5. Ce taux est basé sur deux conventions collectives.

6. Ces résultats correspondent aux six premiers mois de 2018 et prennent en compte un nombre de conventions collectives/un effectif limité.

« 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 contient des résultats ainsi que des analyses détaillées de la comparaison des salaires, des avantages sociaux et de la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux de l'ensemble des autres salariés québécois travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus. C'est d'ailleurs l'objet du premier chapitre de la publication, qui fournit également de l'information sur les échelles salariales, les heures régulières de travail ainsi que les heures chômées payées, et ce, pour l'ensemble des employés et pour cinq catégories d'emplois.

La comparaison est aussi effectuée selon différents secteurs du marché du travail. Ainsi, le chapitre 2 traite des mêmes éléments de rémunération en comparaison avec le secteur privé, alors que le regroupement « autre public » et ses sous-secteurs (administrations municipale et fédérale, « entreprises publiques » et universitaire) sont analysés au chapitre 3. Le chapitre 4, lui, offre des résultats selon la syndicalisation, tant pour l'ensemble des autres salariés québécois que pour le secteur privé. Enfin, le chapitre 5 fait le point sur l'évolution des écarts salariaux et des écarts de rémunération globale pour deux périodes : entre 2017 et 2018 et entre 2009 et 2018.

Par ailleurs, le rapport contient, en toile de fond, les résultats relatifs aux tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Il y est question de la croissance salariale, sur la base des augmentations des structures salariales, de même que des perspectives salariales pour 2018 et 2019.

Grâce à l'information diffusée dans le cadre de ce rapport, les décideurs du Québec sont assurés de pouvoir disposer de données facilitant leurs prises de décisions en matière de rémunération.