

# Marché du travail et rémunération

Numéro 31 | Avril 2022



## Comparaison de la rémunération des ouvriers de l'administration québécoise avec celle des ouvriers des entreprises québécoises de 200 employés et plus

Pharet Pheng

### Faits saillants

- En 2019, le salaire moyen des ouvriers travaillant dans l'administration québécoise (48 612 \$) est inférieur à celui des autres ouvriers québécois (63 991 \$), à celui de ceux du secteur privé (65 029 \$) et à celui de ceux du regroupement « autre public » (63 864 \$), lequel comprend les universités, les entreprises publiques de compétence fédérale, provinciale ou locale ainsi que les administrations fédérale et municipale.
- Sur le plan de la rémunération globale par heure travaillée, les ouvriers de l'administration québécoise (36,17 \$/h) présentent un retard par rapport à ceux des mêmes trois secteurs de comparaison. Les écarts vont de - 26,8 % à - 44,1 %.
- Pour les 14 emplois repères d'ouvriers (voir la définition à l'[encadré 2](#) du bulletin) dans l'administration québécoise, le salaire horaire moyen varie de 19,97 \$ à 26,83 \$, alors que la rémunération globale par heure travaillée se situe entre 30,25 \$/h et 40,64 \$/h.
- Les ouvriers des entreprises de 200 employés et plus travaillent en moyenne 39,2 heures par semaine, alors que ceux de l'administration québécoise travaillent 38,8 heures.
- Tant sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale, les 14 emplois d'ouvriers de l'administration québécoise présentent plus souvent des écarts moins importants par rapport aux ouvriers du secteur privé que par rapport à ceux du regroupement « autre public ».
- Le retard que montre l'administration québécoise par rapport aux entreprises privées de 200 à 499 employés est généralement moins marqué que celui qu'elle affiche par rapport à celles de 500 employés et plus.

La comparaison de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise (fonction publique, secteur de l'éducation et secteur de la santé et des services sociaux) avec celle des autres salariés québécois est l'un des mandats confiés à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) en vertu de sa loi constitutive (RLRQ, chapitre I-13.011, article 4). Le portrait de la rémunération globale est dressé annuellement dans le rapport [Rémunération des salariés. État et évolution comparés](#). Le présent bulletin, qui fournit de l'information complémentaire à cette comparaison que doit diffuser l'ISQ chaque année, a été produit afin de mettre en contexte les résultats portant sur la rémunération des emplois d'ouvriers et d'en faciliter la compréhension. Les données qui ont été utilisées pour la réalisation de ce bulletin proviennent de la collecte 2019 de l'[Enquête sur la rémunération globale au Québec](#) (ERG), réalisée par l'ISQ.

Un portrait de l'effectif ouvrier dans l'administration québécoise et dans les secteurs de comparaison est d'abord dressé. Sont ensuite présentés les écarts de rémunération entre les ouvriers de l'administration québécoise et les autres ouvriers québécois travaillant dans les entreprises privées de 200 employés et plus et appartenant au regroupement « autre public ». On retrouve dans ce dernier les universités, les entreprises publiques de compétence fédérale, provinciale ou locale ainsi que les administrations fédérale et municipale. Une analyse des écarts entre 2018 et 2019 et entre 2010 et 2019 est aussi présentée. Enfin, des données sur la rémunération sont fournies selon diverses ventilations : on compare notamment le salaire annuel, les heures normales et la rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise avec ceux des ouvriers du secteur privé travaillant dans des entreprises de 200 à 499 employés ou de 500 employés et plus, avec ceux des ouvriers travaillant dans des municipalités de 25 000 à 99 999 habitants ou de 100 000 habitants et plus, ainsi qu'avec ceux des ouvriers travaillant dans l'industrie de la construction.

## Emplois couverts par la comparaison

### Portrait de l'effectif ouvrier

Selon l'information provenant d'Emploi-Québec (Information sur le marché du travail [IMT]), en 2019, environ 297 100 personnes à l'échelle du Québec occupent les 19 emplois de la Classification nationale des professions (CNP) (voir le [tableau 13](#)) potentiellement appariables aux emplois repères d'ouvriers (voir la liste au [tableau 1](#)). On estime qu'environ 15 %<sup>1</sup> d'entre elles travaillent dans les entreprises de 200 employés et plus en 2019.

Environ 2 % de l'ensemble du personnel de l'administration québécoise occupent un emploi d'ouvrier ou d'ouvrière (équivalent à temps complet). Précisons qu'il y a 99 % de ces personnes qui occupent un emploi ayant été apparié à un emploi repère, ce qui indique que la majorité des emplois d'ouvriers que l'on retrouve dans l'administration québécoise ont une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois. Le tableau 1 présente les emplois couverts par la comparaison,

l'approche utilisée pour la sélection ainsi que les critères d'admissibilité : niveau de scolarité, conditions de pratique et expérience minimale généralement requise.

### Emplois repères couverts par la comparaison

La population de l'ERG est constituée d'environ 951 entreprises, dont 45 380 employés (tableau 2) sont rattachés aux 19 emplois de la CNP potentiellement appariables aux emplois repères de la catégorie d'emplois d'ouvriers. Parmi ces personnes, il y en a 34 670 dont l'emploi a été apparié à un emploi repère d'ouvrier, soit environ 76 % de l'ensemble de l'effectif. Le taux d'appariement des emplois repères d'ouvriers varie de 61 % (universités) à 89 % (entreprises privées de 200 à 499 employés). Le taux d'appariement dans l'administration québécoise est supérieur à celui dans tous les secteurs de comparaison, sauf à celui dans le secteur privé syndiqué ainsi qu'à celui dans les entreprises de 200 à 499 employés et celles de 1 000 employés et plus du secteur privé.



Photo : David Freund / iStock

1. Les résultats de l'ERG portent sur les employés permanents à temps plein, alors que les données utilisées par l'IMT se rapportent à tous les employés, quel que soit leur statut d'emploi. Cependant, le rapport entre les deux groupes permet de fournir un ordre de grandeur de la proportion d'employés.

**Tableau 1**

**Emplois repères couverts par la comparaison, approche utilisée pour la sélection et critères d'admissibilité, Québec, 2019**

Emploi repère <sup>1</sup>	Type d'approche utilisée pour la sélection <sup>2</sup>	Critères d'admissibilité		
		Niveau de scolarité	Conditions de pratique	Expérience minimale généralement requise
Conducteur de véhicules légers 2	D	Minimal <sup>3</sup>	Permis de conduire (classe 3 ou 5)	Aucune
Conducteur de véhicules lourds 2	D	DEP	Permis de conduire (classe 1 et/ou classe 3)	6 mois
Électricien d'entretien 2	D	DEP	Certificat de compétence <sup>4</sup>	4 ans
Électricien d'entretien 3	D	DEP	Certificat de compétence <sup>4</sup>	6 ans
Mécanicien de véhicules motorisés 1	P	DEP	Certificat de qualification sauf dans les établissements où les services du mécanicien ne sont pas offerts au public ou à d'autres entreprises	Aucune
Mécanicien de véhicules motorisés 2	P	DEP	Certificat de qualification sauf dans les établissements où les services du mécanicien ne sont pas offerts au public ou à d'autres entreprises	4 ans
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	P	DEP	Aucune	1 an
Menusier d'entretien 2	D	DEP	Certificat de compétence (de préférence)	2 ans
Ouvrier de voirie 2	D	DES	Permis de conduire valide pour l'exercice d'un métier de la construction (pour certains emplois)	2 ans
Ouvrier de voirie 3	D	DES	Permis de conduire valide pour l'exercice d'un métier de la construction (pour certains emplois)	4 ans
Ouvrier certifié d'entretien 2	D	DEP	Certificat de compétence	3 ans
Peintre d'entretien 2	D	DEP	Certificat de compétence (de préférence)	2 ans
Machiniste 2	P	DEP, DES ou Certificat de qualification	Aucune	0 à 6 ans selon la scolarité <sup>5</sup>
Conducteur d'équipements lourds 2	D	DEP	Permis de conduire (classe 5); en général, on exige une carte de compagnon ou un certificat de qualification approprié	6 mois

1. Une description détaillée des [emplois repères](#) est disponible sur le site Web de l'ISQ.

2. 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 selon l'approche probabiliste, de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés selon l'approche déterministe (emplois identifiés par la lettre P).

3. Quelques années d'études secondaires sont habituellement exigées ou une formation en cours d'emploi est offerte.

4. Certificat en électricité ou certificat de compétence compagnon.

5. Aucune expérience n'est exigée dans le cas d'une personne détenant un certificat de qualification ou un DEP, alors que six ans d'expérience sont nécessaires pour une personne détenant un DES.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*

Tableau 2

**Effectif ouvrier dont l'emploi est potentiellement apparié à un emploi repère et taux d'appariement, administration québécoise et secteurs de comparaison, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019**

Secteur	Nombre de personnes dont l'emploi a été apparié (a)	Effectif ouvrier dont l'emploi est potentiellement appariable (b)	Taux d'appariement (a/b)
	n		%
<b>Administration québécoise</b>	<b>3 380</b>	<b>4 080</b>	<b>82,8</b>
<b>« Autre public »</b>	<b>7 760</b>	<b>10 900</b>	<b>71,2</b>
Administration municipale (25 000 habitants et plus)	4 800	6 230	77,0
Administration fédérale	250	390	64,1
Entreprises publiques	2 490	3 950	63,0
Universités	220	360	61,1
<b>Privé</b>	<b>23 530</b>	<b>30 440</b>	<b>77,3</b>
Syndiqué	13 580	16 350	83,1
Non syndiqué	9 950	14 050	70,8
Entreprises de 200 à 499 employés	3 240	3 640	89,0
Entreprises de 500 à 999 employés	8 690	12 840	67,7
Entreprises de 1 000 employés et plus	11 600	13 910	83,4
Secteur de la fabrication	9 620	13 670	70,4
<b>Total</b>	<b>34 670</b>	<b>45 380</b>	<b>76,4</b>

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*

Il est intéressant de voir comment se répartit l'ensemble des ouvriers dans les entreprises privées et le regroupement « autre public ». C'est ce que montre le tableau 3. Pour le secteur privé, la répartition de l'effectif est également présentée selon le statut de syndicalisation et la taille de l'entreprise. De plus, on y retrouve des données exclusivement pour le secteur de la fabrication<sup>2</sup>, soit le secteur d'activité dans lequel on retrouve le plus d'ouvriers.

- Dans l'administration québécoise, on retrouve 3 380 ouvriers dont l'emploi a été apparié à un emploi repère (voir le [tableau 14](#)). De ce nombre, 1 005 personnes proviennent de la fonction publique, 1 078 travaillent dans le réseau public de la santé et des services sociaux et 1 297 se retrouvent dans le secteur de l'éducation (données par sous-secteur non présentées). Le nombre d'employés selon l'emploi varie de 25 (emploi repère de « mécanicien de véhicules motorisés 1 ») à 1 050 (emploi repère d'« ouvrier certifié d'entretien 2 »).
- La comparaison de la rémunération des 3 380 ouvriers de l'administration québécoise s'effectue avec celle de 31 290 autres ouvriers québécois, dont les trois quarts proviennent du secteur privé (23 530).
- L'emploi pour lequel on compte le plus grand nombre d'employés dans le secteur privé est celui de « conducteur de véhicules lourds 2 » : il regroupe près de 40 % des ouvriers dont l'emploi a été apparié. Dans le regroupement « autre public », c'est plutôt pour celui de « conducteur d'équipements lourds 2 » que l'on compte le plus grand nombre d'employés (28 % des employés dont l'emploi a été apparié).
- Dans le secteur privé, environ 6 salariés sur 10 dont l'emploi a été apparié sont couverts par une convention collective. L'analyse par emploi repère montre que le taux de syndicalisation pour 6 emplois pour lesquels les données peuvent être diffusées est d'au moins 70 %.
- La répartition en fonction de la taille de l'entreprise montre que, dans le secteur privé, 14 % des personnes occupant un des emplois appariés travaillent dans les entreprises de 200 à 499 employés et 86 %, dans celles de 500 employés et plus. Pour chacun des emplois analysés, au moins 80 % des ouvriers travaillent dans les grandes entreprises.
- Le secteur de la fabrication regroupe 41 % de l'ensemble des ouvriers du privé dont l'emploi a été apparié. On remarque que la présence des ouvriers dans ce secteur d'activité varie beaucoup d'un emploi à l'autre. En effet, pour l'emploi de « conducteur de véhicules légers 2 », 8 % des ouvriers du privé se retrouvent dans le secteur de la fabrication, alors que pour l'emploi de « machiniste 2 », la proportion est de 89 % (si l'on tient seulement compte des emplois pour lesquels les données peuvent être diffusées).

2. Défini selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

Tableau 3

## Effectif ouvrier pour chaque emploi repère, administration québécoise et secteurs de comparaison, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Emploi repère	Employés couverts									
	Administration québécoise	Autres salariés québécois								
		Ensemble	Privé						Secteur de la fabrication	« Autre public »
			Ensemble	Syndicalisation		Taille de l'entreprise				
	Syndiqué	Non syndiqué	200 à 499 employés	500 employés et plus						
	n									
Conducteur de véhicules légers 2	109	2 290	1 120	820	310	x	x	90	1 170	
Conducteur de véhicules lourds 2	97	9 770	9 270	3 290	5 980	1 320	7 950	790	500	
Électricien d'entretien 2	370	1 450	1 070	920	150	100	970	900	380	
Électricien d'entretien 3	61	130	50	x	x	x	x	x	80	
Mécanicien de véhicules motorisés 1	25	100	10	x	x	x	x	x	90	
Mécanicien de véhicules motorisés 2	194	3 200	1 630	930	700	320	1 310	330	1 570	
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	247	5 760	5 590	3 920	1 670	890	4 700	4 720	170	
Menuisier d'entretien 2	263	640	330	x	x	x	x	x	310	
Ouvrier de voirie 2 <sup>1</sup>	180	910	0	0	0	0	0	0	910	
Ouvrier de voirie 3 <sup>1</sup>	257	20	0	0	0	0	0	0	20	
Ouvrier certifié d'entretien 2	1 050	910	690	630	60	50	640	x	220	
Peintre d'entretien 2	124	150	30	x	x	x	x	x	120	
Machiniste 2	56	1 620	1 600	1 160	440	x	x	1 420	20	
Conducteur d'équipements lourds 2	347	4 340	2 150	1 570	590	90	2 060	640	2 180	
<b>Total<sup>2</sup></b>	<b>3 380</b>	<b>31 290</b>	<b>23 530</b>	<b>13 580</b>	<b>9 950</b>	<b>3 240</b>	<b>20 290</b>	<b>9 620</b>	<b>7 760</b>	

x Donnée confidentielle.

1. Emploi non présent dans le secteur privé.

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

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*



## Résultats de la comparaison de la rémunération

Les résultats présentés constituent une inférence aux 4 080 ouvriers et ouvrières de l'administration québécoise. Ce nombre est différent du nombre d'emplois appariés figurant aux tableaux 2 et 3<sup>3</sup> puisqu'il tient compte du poids réel des emplois choisis selon une approche probabiliste (voir la définition à l'[encadré 2](#)).

Le tableau 4 présente le salaire annuel, la rémunération globale et les heures hebdomadaires normales de travail des ouvriers de l'administration québécoise et de leurs homologues québécois travaillant dans les secteurs privé et « autre public ». Les résultats sont présentés pour l'ensemble des emplois repères et pour chacun d'eux.

### Comparaison des salaires

- Les ouvriers de l'administration québécoise gagnent un salaire annuel moyen (48 612 \$) inférieur à celui des autres ouvriers québécois (63 991 \$), à celui des ouvriers du secteur privé (65 029 \$) et à celui des ouvriers du regroupement « autre public » (63 864 \$). Les retards sont de 31,6 %, 33,1 % et 31,4 %, respectivement.
- Pour tous les emplois, l'administration québécoise affiche un retard salarial par rapport aux secteurs de comparaison. La plupart du temps, les ouvriers de l'administration québécoise présentent un retard moins prononcé par rapport à leurs homologues du secteur privé que par rapport aux ouvriers du regroupement « autre public ».
- L'emploi d'« ouvrier certifié d'entretien 2 » regroupe 26 % de l'effectif ouvrier de l'administration québécoise. Cet emploi a donc une influence importante sur la moyenne notée pour l'ensemble des emplois. C'est pour ce dernier que les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard salarial le plus important par rapport aux autres ouvriers québécois : l'écart est de - 44,4 %. Par ailleurs, le retard observé pour cet emploi repère par rapport à chacun des secteurs de comparaison est supérieur au retard moyen noté pour l'ensemble des emplois d'ouvriers, et ce, tant sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale.
- Un retard salarial de plus de 46,0 % entre l'administration québécoise et le secteur privé est noté pour trois emplois. Quant à l'écart salarial entre l'administration québécoise et le regroupement « autre public », il est d'au moins - 39,0 % pour trois emplois.
- Dans l'administration québécoise, le nombre d'heures hebdomadaires normales de travail est de 38,75 heures (arrondi à 38,8 heures), quel que soit l'emploi repère occupé. Ce nombre est inférieur à celui noté pour chacun des secteurs de comparaison, sauf le regroupement « autre public ». C'est avec le secteur privé que l'administration québécoise présente l'écart le plus important, la différence étant de près d'une heure (39,7 heures au privé). Cela signifie donc que, sur une base annuelle, les ouvriers de l'administration québécoise travaillent près d'une semaine et quart de moins que leurs homologues du secteur privé.
- Pour 8 des 14 emplois repères, le nombre d'heures de travail dans l'administration québécoise est moins élevé que celui noté pour les autres ouvriers québécois. Le nombre d'heures de travail normales par semaine est plus faible dans l'administration québécoise que dans le secteur privé pour 11 des 12 emplois repères. Dans le regroupement « autre public », le nombre d'heures hebdomadaires de travail est inférieur à celui dans l'administration québécoise pour 4 des 13 emplois repères.
- Sur le plan des heures hebdomadaires normales de travail, la parité est observée entre l'administration québécoise et les trois secteurs de comparaison pour l'emploi de peintre d'entretien de niveau 2.

3. L'effectif ouvrier de l'administration québécoise présenté aux tableaux 2 et 3 (3 380) désigne les emplois choisis au moyen des approches déterministe et probabiliste pour composer le panier d'emplois repères. Les résultats présentés aux tableaux 4 à 9, quant à eux, représentent une inférence à l'effectif de l'ensemble des emplois avec contrepartie directe et pertinente. Cette inférence tient compte de l'approche probabiliste en utilisant une pondération adéquate des emplois permettant de représenter aussi les emplois qui n'ont pas été sélectionnés au moyen de l'approche probabiliste.

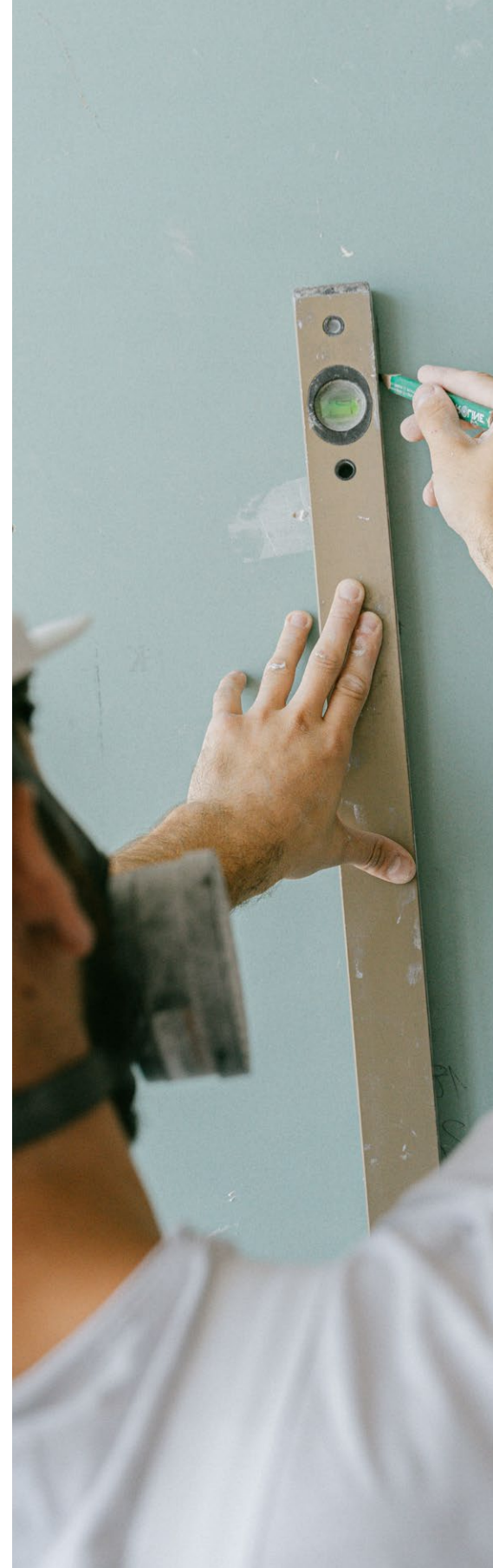


Photo : Anthony Shkraba / Pexels

Tableau 4

Comparaison du salaire, des heures hebdomadaires normales de travail et de la rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise avec ceux des ouvriers des secteurs de comparaison, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Emploi repère	Administration québécoise			Autres salariés québécois				
	Salaire annuel	Heures normales	Rémunération globale	Salaire annuel	Écart	Heures normales	Rémunération globale	Écart
	\$	h	\$/h	\$	%	h	\$/h	%
Conducteur de véhicules légers 2	42 553	38,8	31,98	52 326	- 23,0	38,5	40,14	- 25,5
Conducteur de véhicules lourds 2	43 351	38,8	32,30	46 470	- 7,2	41,0 <sup>1</sup>	30,24	6,4
Électricien d'entretien 2	50 901	38,8	37,53	66 259	- 30,2	39,0*	49,81	- 32,7
Électricien d'entretien 3	54 254	38,8	40,64	69 865	- 28,8	39,1*	53,12	- 30,7
Mécanicien de véhicules motorisés 1	48 714	38,8	36,15	62 001	- 27,3	39,9	44,95	- 24,3
Mécanicien de véhicules motorisés 2	52 480	38,8	39,15	66 468	- 26,7	39,2	48,84	- 24,8
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	50 406	38,8	37,84	66 171	- 31,3	39,8	46,75	- 23,5
Menuisier d'entretien 2	48 585	38,8	36,31	60 232	- 24,0	39,1*	46,29	- 27,5
Ouvrier de voirie 2	40 379	38,8	30,25	54 221	- 34,3	38,1	46,48	- 53,7
Ouvrier de voirie 3	50 711	38,8	38,02	58 238	- 14,8	39,4	43,20	- 13,6
Ouvrier certifié d'entretien 2	48 257	38,8	35,65	69 662	- 44,4	39,3	51,59	- 44,7
Peintre d'entretien 2	43 654	38,8	32,70	61 506	- 40,9	38,4*	49,68	- 52,0
Machiniste 2	52 106	38,8	38,52	62 106	- 19,2	39,2	45,47	- 18,0
Conducteur d'équipements lourds 2	43 925	38,8	32,92	62 310	- 41,9	39,1	47,66	- 44,8
<b>Ensemble des emplois repères</b>	<b>48 612<sup>2</sup></b>	<b>38,8<sup>2</sup></b>	<b>36,17<sup>2</sup></b>	<b>63 991</b>	<b>- 31,6</b>	<b>39,2</b>	<b>47,74</b>	<b>- 32,0</b>

Suite à la page 8

Tableau 4 (suite)

**Comparaison du salaire, des heures hebdomadaires normales de travail et de la rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise avec ceux des ouvriers des secteurs de comparaison, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019**

Emploi repère	Privé					« Autre public »				
	Salaire annuel	Écart	Heures normales	Rémunération globale	Écart	Salaire annuel	Écart	Heures normales	Rémunération globale	Écart
	\$	%	h	\$/h	%	\$	%	h	\$/h	%
Conducteur de véhicules légers 2	50 917	- 19,7	39,8	37,32	- 16,7	x	x	x	x	x
Conducteur de véhicules lourds 2	45 704	- 5,4	41,0 <sup>1</sup>	29,51	8,6	60 694	- 40,0	40,0	44,95	- 39,2
Électricien d'entretien 2	66 105	- 29,9	39,4	47,68	- 27,0	66 689	- 31,0	37,9	56,31	- 50,0
Électricien d'entretien 3	60 513	- 11,5	39,6	43,12	- 6,1	75 321	- 38,8	38,8*	59,51	- 46,4
Mécanicien de véhicules motorisés 1	61 601	- 26,5	40,0	42,64	- 17,9*	62 048	- 27,4	39,9	45,23	- 25,1
Mécanicien de véhicules motorisés 2	65 272	- 24,4	39,7	44,73	- 14,3*	67 707	- 29,0	38,7*	53,45	- 36,5
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	66 219	- 31,4	39,8	46,62	- 23,2	64 618	- 28,2	38,7*	50,97	- 34,7
Menuisier d'entretien 2	58 142	- 19,7	39,7	41,78	- 15,1	62 403	- 28,4	38,4*	51,33	- 41,4
Ouvrier de voirie 2	x	x	x	x	x	54 221	- 34,3	38,1	46,48	- 53,7
Ouvrier de voirie 3	x	x	x	x	x	58 238	- 14,8	39,4	43,20	- 13,6
Ouvrier certifié d'entretien 2	70 509	- 46,1	39,8	50,11	- 40,6	67 081	- 39,0	37,8	56,50	- 58,5
Peintre d'entretien 2	64 572	- 47,9	38,1*	48,96	- 49,7	60 684	- 39,0	38,5*	49,88	- 52,6
Machiniste 2	62 081	- 19,1	39,2	45,42	- 17,9	64 576	- 23,9	39,3	50,41	- 30,9
Conducteur d'équipements lourds 2	65 525	- 49,2	40,3 <sup>1</sup>	44,09	- 34,0	59 142	- 34,6	38,0	51,60	- 56,8
<b>Ensemble des emplois repères</b>	<b>65 029</b>	<b>- 33,1</b>	<b>39,7</b>	<b>46,06</b>	<b>- 26,8</b>	<b>63 864</b>	<b>- 31,4</b>	<b>38,4</b>	<b>52,11</b>	<b>- 44,1</b>

x Donnée confidentielle.

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

1. La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Cependant, certains employés présentent des exceptions en raison de dispositions particulières.

2. Les résultats correspondent à la moyenne de ceux notés pour l'ensemble des emplois repères utilisés pour effectuer la comparaison de l'administration québécoise avec les autres salariés québécois.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*



## Comparaison de la rémunération globale

- La rémunération globale de l'ensemble du personnel ouvrier de l'administration québécoise est en retard par rapport à celle de l'ensemble des autres ouvriers québécois, l'écart étant de -32,0 %. Tous les emplois d'ouvriers présentent un retard, à l'exception de celui de « conducteur de véhicules lourds 2 » (représentant 3 % de l'effectif), qui affiche une avance (6,4 %). Le retard le plus élevé est observé pour l'emploi d'« ouvrier de voirie 2 » (-53,7 %).
- Sur le plan de la rémunération globale, c'est par rapport à leurs homologues du secteur privé que les ouvriers de l'administration québécoise affichent le retard le moins important (-26,8 %). Par rapport à ce secteur, l'administration québécoise accuse un retard pour neuf emplois (qui regroupent 84 % de l'effectif), alors que la parité est notée pour deux emplois. C'est pour l'emploi de « peintre d'entretien 2 » que l'administration québécoise présente le retard le plus marqué (-49,7 %). L'écart est en

faveur de l'administration québécoise pour un emploi, soit celui de « conducteur de véhicules lourds 2 ».

- Les ouvriers de l'administration québécoise accusent un retard de 44,1 % par rapport à ceux du regroupement « autre public » sur le plan de la rémunération globale. Un retard est noté pour tous les emplois d'ouvriers, le plus prononcé étant observé pour celui d'« ouvrier certifié d'entretien 2 » (-58,5 %).

Pour la plupart des emplois repères, le salaire et la rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise sont plus faibles que ceux des ouvriers des trois secteurs de comparaison. Le tableau 5 montre où se situe l'administration québécoise par rapport aux différents secteurs sur le plan du salaire ainsi que sur celui de la rémunération globale. Les données sont présentées pour l'ensemble des emplois d'ouvriers et non pour chacun des emplois repères. C'est que les politiques relatives aux avantages sociaux et aux conditions de travail (voir le [tableau 15](#)) s'appliquent à

un regroupement d'employés occupant des postes variés, ce qui est différent des pratiques salariales qui, elles, font référence à l'emploi même.

- La situation de l'ensemble des ouvriers de l'administration québécoise est semblable à celle des autres ouvriers québécois, et ce, tant sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale. Ce résultat s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses et les coûts des avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise.
- Lorsque comparés à leurs homologues du secteur privé, les ouvriers de l'administration québécoise présentent une situation plus favorable sur le plan de la rémunération globale (-26,8 %) que sur celui du salaire (-33,1 %). L'écart moins prononcé sur le plan de la rémunération s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise et les coûts des avantages sociaux similaires dans les deux secteurs.

Tableau 5

**Facteurs expliquant la différence entre les écarts salariaux et ceux de rémunération globale que présentent les ouvriers de l'administration québécoise par rapport aux ouvriers des secteurs de comparaison, entreprises de 200 employés, Québec, 2019**

Secteur	Situation comparative de l'administration québécoise						
	Écarts		Passage du salaire à la rémunération globale	Composantes de la rémunération globale			
	Salaire	Rémunération globale		Effet sur l'écart			
			%	Position de l'administration québécoise	Débours <sup>1</sup>	Effet <sup>2</sup>	Heures <sup>3</sup>
Autres salariés québécois	-31,6	-32,0	Similaire	Moins élevés	Aucun	Moins nombreuses	Aucun
Privé	-33,1	-26,8	Amélioration	Similaires	Déterminant	Moins nombreuses	Déterminant
« Autre public »	-31,4	-44,1	Affaiblissement	Moins élevés	Déterminant	Plus nombreuses	Déterminant

1. Moins élevés : Débours pour les avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise par rapport au secteur comparé. Similaires : Débours pour les avantages sociaux similaires dans l'administration québécoise et le secteur comparé.
2. Effet déterminant : Composante (avantages sociaux ou heures de présence au travail) qui explique le passage du salaire à la rémunération globale. Aucun effet : Composante (avantages sociaux ou heures de présence au travail) qui n'affecte pas la situation de l'administration québécoise.
3. Moins nombreuses : Heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise par rapport au secteur comparé. Plus nombreuses : Heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise par rapport au secteur comparé.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*

- Lorsque l'on compare les ouvriers de l'administration québécoise à ceux du regroupement « autre public », on observe la situation inverse. En effet, le retard des ouvriers de l'administration québécoise est plus marqué sur le plan de la rémunération globale (- 44,1 %) que sur celui du salaire (- 31,4 %). Cela s'explique par les débours relatifs aux avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise que dans le regroupement « autre public ». En effet, ces dépenses représentent 26,0 % du salaire annuel moyen dans l'administration québécoise, alors qu'elles comptent pour 35,3 % dans le regroupement « autre public ». À cela s'ajoutent des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

## Évolution des écarts

- **Sur le plan du salaire :** Entre 2018 et 2019, la situation des ouvriers de l'administration québécoise s'est améliorée par rapport à celle des ouvriers des trois secteurs de comparaison (tableau 6). Entre 2010 et 2019, elle est demeurée stable par rapport à celle des autres ouvriers québécois ainsi que par rapport à celle des ouvriers du secteur privé. Par contre, entre ces deux années, la situation des ouvriers de l'administration québécoise s'est affaiblie par rapport à celle des ouvriers du regroupement « autre public ».
- **Sur le plan de la rémunération globale :** Entre 2018 et 2019, la situation des ouvriers de l'administration québécoise s'est améliorée par rapport à celle des autres ouvriers québécois et à celle des ouvriers du regroupement « autre public ». Toutefois, elle est demeurée stable par rapport à celle des ouvriers du secteur privé. Entre 2010 et 2019, elle est demeurée stable comparativement à celle des ouvriers des trois secteurs de comparaison.

Tableau 6

**Comparaison des écarts de salaire et de rémunération globale entre les ouvriers de l'administration québécoise et les ouvriers des secteurs de comparaison, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2018-2019 et 2010-2019**

Secteur	2019		2018		Statut <sup>1</sup> 2019-2018	
	Salaire	Rémunération globale	Salaire	Rémunération globale	Salaire	Rémunération globale
%						
Autre salariés québécois	- 31,6	- 32,0	- 36,4	- 39,1	Amélioration	Amélioration
Privé	- 33,1	- 26,8	- 40,2	- 33,6	Amélioration	Stabilité
« Autre public »	- 31,4	- 44,1	- 33,4	- 48,1	Amélioration	Amélioration
%						
	2010				Statut <sup>1</sup> 2019-2010	
	Salaire	Rémunération globale	Salaire	Rémunération globale	Salaire	Rémunération globale
%						
Autre salariés québécois			- 27,8	- 29,1	Stabilité	Stabilité
Privé			- 31,0	- 27,7	Stabilité	Stabilité
« Autre public »			- 25,2	- 39,0	Affaiblissement	Stabilité

1. Même si les écarts présentés entre deux années diffèrent, l'ISQ peut conclure à une stabilité de la situation si la différence n'est pas jugée statistiquement significative. De plus, l'ISQ ne peut que se prononcer sur l'amélioration, la stabilité ou l'affaiblissement de la situation de l'administration québécoise par rapport aux autres secteurs, puisque l'ampleur des différences est elle-même sujette à une marge d'erreur.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*

## Rémunération dans le secteur privé

La comparaison de la rémunération des 3 380 ouvriers de l'administration québécoise s'effectue avec celle de 31 290 autres ouvriers québécois, dont les trois quarts proviennent des entreprises de 200 employés et plus du secteur privé (23 530). Le tableau 7 présente le salaire annuel, la rémunération globale et les heures hebdomadaires normales de travail des ouvriers de l'administration québécoise et de leurs homologues travaillant dans les entreprises privées de 200 à 499 employés et dans celles de 500 employés et plus. Les écarts salariaux et de rémunération globale entre

les ouvriers de l'administration québécoise et ceux de ces deux tailles d'entreprises figurent également dans ce tableau. Les résultats sont présentés pour les emplois repères d'ouvriers qui existent dans les deux tailles d'entreprises et pour lesquels les données peuvent être diffusées.

- Le salaire annuel moyen des ouvriers de l'administration québécoise (48 871 \$) est inférieur à celui des ouvriers des entreprises privées de 200 à 499 employés (56 342 \$) et de 500 employés et plus (66 427 \$).

- En comparaison avec les grandes entreprises du secteur privé, l'administration québécoise affiche un retard salarial pour tous les emplois : les écarts varient de - 6,4 % (pour l'emploi de « conducteur de véhicules lourds 2 ») à - 49,7 % (pour l'emploi de « conducteur d'équipements lourds 2 »).
- La situation des ouvriers de l'administration québécoise n'est pas homogène par rapport à celle des ouvriers des entreprises de moindre taille. L'administration québécoise affiche un retard salarial pour trois des six emplois analysés, et

Tableau 7

**Comparaison du salaire, des heures hebdomadaires normales de travail et de la rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise avec ceux des ouvriers du secteur privé selon deux tailles d'entreprises, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019**

Emploi repère	Administration québécoise			Entreprises privées de 200 à 499 employés				
	Salaire annuel	Heures normales	Rémunération globale	Salaire annuel	Écart	Heures normales	Rémunération globale	Écart
	\$	h	\$/h	\$	%	h	\$/h	%
Conducteur de véhicules lourds 2	43 351	38,8	32,30	43 058	0,7*	43,3 <sup>1</sup>	25,10	22,3
Électricien d'entretien 2	50 901	38,8	37,53	73 258	- 43,9	39,7*	48,93	- 30,4
Mécanicien de véhicules motorisés 2	52 480	38,8	39,15	50 844	3,1	39,3	32,28	17,5
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	50 406	38,8	37,84	60 882	- 20,8	38,9*	42,89	- 13,3*
Ouvrier certifié d'entretien 2	48 257	38,8	35,65	54 562	- 13,1*	39,4	38,04	- 6,7*
Conducteur d'équipements lourds 2	43 925	38,8	32,92	60 389	- 37,5	39,5*	41,63	- 26,5*
<b>Ensemble des emplois repères</b>	<b>48 871<sup>2</sup></b>	<b>38,8<sup>2</sup></b>	<b>36,33<sup>2</sup></b>	<b>56 342</b>	<b>- 15,3</b>	<b>39,3</b>	<b>38,56</b>	<b>- 6,1*</b>
				Entreprises privées de 500 employés et plus				
	Salaire annuel	Écart	Heures normales	Rémunération globale	Écart			
	\$	%	h	\$/h	%			
Conducteur de véhicules lourds 2	46 143	- 6,4	40,6 <sup>1</sup>	30,30	6,2			
Électricien d'entretien 2	65 380	- 28,4	39,4*	47,55	- 26,7			
Mécanicien de véhicules motorisés 2	68 778	- 31,1	39,8	47,81	- 22,1			
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	67 229	- 33,4	40,0	47,31	- 25,0			
Ouvrier certifié d'entretien 2	71 626	- 48,4	39,9	50,96	- 43,0			
Conducteur d'équipements lourds 2	65 755	- 49,7	40,3 <sup>1</sup>	44,20	- 34,3			
<b>Ensemble des emplois repères</b>	<b>66 427</b>	<b>- 35,9</b>	<b>39,7</b>	<b>47,53</b>	<b>- 30,8</b>			

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

1. La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Cependant, certains employés présentent des exceptions en raison de dispositions particulières.

2. Les résultats correspondent à la moyenne de ceux notés pour l'ensemble des emplois repères utilisés pour effectuer la comparaison de l'administration québécoise avec le secteur privé.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*

une avance pour un emploi, soit celui de « mécanicien de véhicules motorisés 2 ». On note toutefois la parité entre les deux secteurs pour les emplois de « conducteur de véhicules lourds 2 » et d'« ouvrier certifié d'entretien 2 ».

- Les ouvriers de l'administration québécoise travaillent une demi-heure de moins que leurs homologues travaillant dans les entreprises privées de 200 à 499 employés et près d'une heure de moins que les ouvriers se trouvant dans les entreprises privées de 500 employés et plus.
- Sur le plan de la rémunération globale, la parité entre les ouvriers de l'administration québécoise et ceux travaillant dans les entreprises de 200 à 499 employés y est notée dans l'ensemble des emplois repères et pour 3 des analysés.
- Dans l'ensemble et pour 5 des 6 emplois analysés, les ouvriers de l'administration québécoise reçoivent une rémunération globale moins élevée que ceux travaillant dans les entreprises privées de 500 employés et plus. C'est pour l'emploi d'« ouvrier certifié d'entretien 2 » que le retard est le plus prononcé (- 43,0 %).
- Dans l'ensemble et pour chacun des emplois à l'exception de celui d'électricien d'entretien de niveau 2, l'administration québécoise est en meilleure position par rapport aux entreprises de 200 à 499 employés que par rapport aux entreprises de 500 employés, et ce, tant sur le plan salarial que sur celui de la rémunération globale.

## Rémunération dans le secteur de la fabrication

Le secteur de la fabrication regroupe 41 % du personnel ouvrier du secteur privé. Le tableau 8 présente une comparaison de la rémunération des ouvriers de l'administration québécoise avec celle de leurs homologues des entreprises privées du secteur de la fabrication.

- Dans l'ensemble et pour 7 des 8 emplois analysés, les ouvriers de l'administration québécoise affichent un retard salarial par rapport à ceux du secteur de la fabrication. Il est de 27,6 % dans l'ensemble, se situe entre - 14,0 % et - 15,0 % pour 3 des emplois analysés et s'élève à au moins 22,0 % pour 4 d'entre eux.
- Pour l'emploi restant, soit celui de « conducteur de véhicules légers 2 », la parité sur le plan salarial est observée entre les deux secteurs comparés.

Tableau 8

### Comparaison du salaire, des heures hebdomadaires normales de travail et de la rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise avec ceux des ouvriers du secteur de la fabrication, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Emploi repère	Administration québécoise			Secteur de la fabrication <sup>1</sup>				
	Salaire annuel	Heures normales	Rémunération globale	Salaire annuel	Écart	Heures normales	Rémunération globale	Écart
	\$	h	\$/h	\$	%	h	\$/h	%
Conducteur de véhicules légers 2	42 553	38,8	31,98	48 883	- 14,9*	39,5*	35,47	- 10,9*
Conducteur de véhicules lourds 2	43 351	38,8	32,30	49 858	- 15,0	40,2 <sup>2</sup>	33,95	- 5,1*
Électricien d'entretien 2	50 901	38,8	37,53	65 526	- 28,7	39,6	47,75	- 27,2
Électricien d'entretien 3	54 254	38,8	40,64	61 847	- 14,0	40,0	43,67	- 7,4
Mécanicien de véhicules motorisés 2	52 480	38,8	39,15	68 196	- 29,9	40,1 <sup>2</sup>	50,18	- 28,2
Mécanicien d'entretien (Millwright) 2	50 406	38,8	37,84	63 782	- 26,5	39,9	45,15	- 19,3
Machiniste 2	52 106	38,8	38,52	64 049	- 22,9	39,2*	47,21	- 22,6
Conducteur d'équipements lourds 2	43 925	38,8	32,92	50 202	- 14,3	40,5 <sup>2</sup>	33,14	- 0,7*
<b>Ensemble des emplois repères</b>	<b>49 054<sup>3</sup></b>	<b>38,8<sup>3</sup></b>	<b>36,46<sup>3</sup></b>	<b>62 591</b>	<b>- 27,6</b>	<b>39,9</b>	<b>45,05</b>	<b>- 23,6</b>

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

1. Selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)

2. La semaine normale de travail est habituellement de 40 heures. Cependant, certains employés présentent des exceptions en raison de dispositions particulières.

3. Les résultats correspondent à la moyenne de ceux notés pour l'ensemble des emplois repères utilisés pour effectuer la comparaison de l'administration québécoise avec le secteur de la fabrication.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*

- La semaine normale de travail dans l'administration québécoise est d'environ une heure plus courte que celle dans le secteur de la fabrication. Cela signifie que, sur une base annuelle, les ouvriers de l'administration québécoise travaillent une semaine et demie de moins que leurs homologues du privé évoluant dans le secteur de la fabrication. On constate aussi que pour six des huit emplois analysés, les heures sont moins nombreuses dans l'administration québécoise.
- Sur le plan de la rémunération globale, les ouvriers de l'administration québécoise reçoivent dans l'ensemble une rémunération plus faible que leurs homologues du secteur de la fabrication. Un retard est observé pour la majorité des emplois, sauf pour trois d'entre eux (« conducteur de véhicules légers 2 », « conducteur de véhicules lourds 2 » et « conducteur d'équipements lourds 2 »), pour lesquels on note la parité entre les deux secteurs.
- C'est pour l'emploi de « mécanicien de véhicules motorisés 2 » que les retards sont les plus importants dans l'administration québécoise (– 29,9 % sur le plan du salaire et – 28,2 % sur celui de la rémunération globale).

## Rémunération dans le secteur municipal

Dans le regroupement « autre public », la majorité des ouvriers dont l'emploi a été apparié à un emploi repère se trouvent dans le secteur municipal. En effet, 62 % d'entre eux travaillent dans l'administration municipale, laquelle regroupe les municipalités de 25 000 habitants et plus. La population de l'ERG compte 46 villes de 25 000 habitants et plus, représentant près de 45 000 employés permanents à temps plein. Parmi ces villes, 29 ont été sélectionnées pour faire partie de l'enquête, et elles y ont toutes participé. Toutes les villes de 100 000 habitants et plus ont été recensées (au nombre de 10).

Le tableau 9 présente une comparaison du salaire annuel, de la rémunération globale et des heures normales hebdomadaires de travail des ouvriers de l'administration québécoise avec ceux de leurs homologues de l'administration municipale (les données sont présentées selon trois ventilations : l'administration municipale dans l'ensemble, les municipalités de 25 000 à 99 000 habitants et celles de 100 000 habitants et plus). Les résultats sont fournis pour les emplois d'ouvriers repères qui existent dans les trois ventilations et pour lesquels les données peuvent être diffusées.

- Dans l'ensemble et pour chacun des emplois analysés, le salaire et la rémunération globale des ouvriers sont plus faibles dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale, les municipalités de 25 000 à 99 999 habitants et celles de 100 000 habitants et plus. Les retards sont la plupart du temps d'au moins 30,0 % sur le plan salarial et d'au moins 50,0 % sur celui de la rémunération globale. Il faut toutefois souligner que la convention collective de 60 % des ouvriers syndiqués travaillant dans les villes de 25 000 habitants et plus est échue en 2019.
- C'est pour l'emploi de « conducteur de véhicules lourds 2 » que les ouvriers de l'administration québécoise affichent le retard salarial le plus important par rapport à ceux de l'administration municipale (– 38,6 %). Sur le plan de la rémunération globale, c'est pour l'emploi d'« électricien d'entretien 2 » que le retard de l'administration québécoise est le plus marqué (– 62,9 %).
- Parmi l'ensemble des ouvriers, les mécaniciens de véhicules motorisés de niveau 2 de l'administration québécoise sont ceux qui affichent le retard le moins marqué par rapport à leurs homologues de l'administration municipale, quelle que soit la ventilation, et ce, tant sur le plan salarial que sur celui de la rémunération globale.

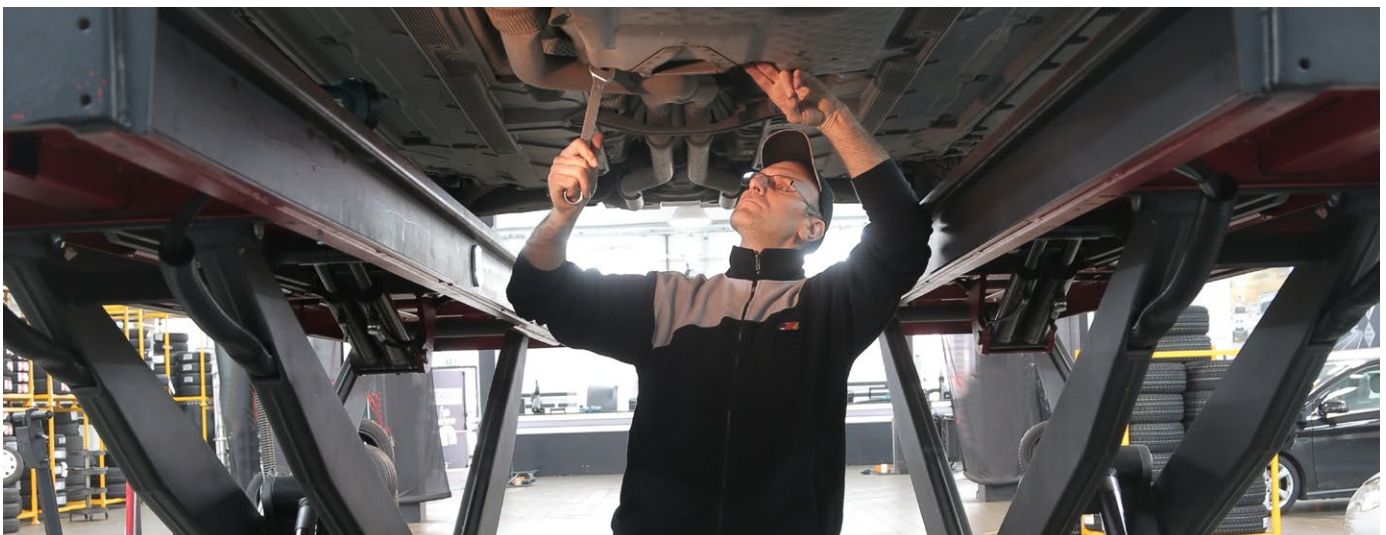


Photo : Andrea Piacquadro / Pexels



Tableau 9

Comparaison du salaire, des heures hebdomadaires normales de travail et de la rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise avec ceux des ouvriers des administrations municipales selon deux tailles de municipalités, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Emploi repère	Administration québécoise			Administration municipale (25 000 habitants et plus)						
	Salaire annuel	Heures normales	Rémunération globale	Salaire annuel	Écart	Heures normales	Rémunération globale	Écart		
	\$	h	\$/h	\$	%	h	\$/h	%		
Conducteur de véhicules lourds 2	43 351	38,8	32,30	60 074	-38,6	40,0	46,78	-44,8		
Électricien d'entretien 2	50 901	38,8	37,53	66 534	-30,7	36,8	61,12	-62,9		
Mécanicien de véhicules motorisés 2	52 480	38,8	39,15	64 997	-23,9	38,2	55,45	-41,6		
Menuisier d'entretien 2	48 585	38,8	36,31	63 767	-31,2	37,9	54,61	-50,4		
Ouvrier de voirie 2	40 379	38,8	30,25	54 239	-34,3	38,1	46,50	-53,7		
Ouvrier certifié d'entretien 2	48 257	38,8	35,65	65 417	-35,6	37,7	57,10	-60,2		
Conducteur d'équipements lourds 2	43 925	38,8	32,92	59 176	-34,7	38,0	51,73	-57,1		
<b>Ensemble des emplois repères</b>	<b>48 612<sup>1</sup></b>	<b>38,8<sup>1</sup></b>	<b>36,17<sup>1</sup></b>	<b>63 906</b>	<b>-31,5</b>	<b>37,9</b>	<b>55,12</b>	<b>-52,4</b>		
	Municipalités de 25 000 à 99 999 habitants					Municipalités de 100 000 habitants et plus				
	Salaire annuel	Écart	Heures normales	Rémunération globale	Écart	Salaire annuel	Écart	Heures normales	Rémunération globale	Écart
	\$	%	h	\$/h	%	\$	%	h	\$/h	%
Conducteur de véhicules lourds 2	63 602	-46,7	40,0	48,68	-50,7	56 600	-30,6	40,0	44,84	-38,8
Électricien d'entretien 2	74 814	-47,0	40,0	56,99	-51,9	66 127	-29,9	36,7	61,34	-63,5
Mécanicien de véhicules motorisés 2	64 652	-23,1	39,4*	49,66	-26,9	65 089	-24,0	37,9	57,07	-45,8
Menuisier d'entretien 2	65 076	-33,9	38,0*	53,97	-48,6	63 136	-29,9	37,9	54,91	-51,2
Ouvrier de voirie 2	59 574	-47,5	39,6	45,49	-50,4	52 178	-29,2	37,6	46,91	-55,1
Ouvrier certifié d'entretien 2	72 116	-49,4	40,0	56,02	-57,1	63 948	-32,5	37,2	57,35	-60,9
Conducteur d'équipements lourds 2	63 041	-43,5	39,7	48,82	-48,3	58 067	-32,2	37,5	52,61	-59,8
<b>Ensemble des emplois repères</b>	<b>67 241</b>	<b>-39,7</b>	<b>39,6</b>	<b>52,10</b>	<b>-45,6</b>	<b>63 372</b>	<b>-30,4</b>	<b>37,5</b>	<b>56,09</b>	<b>-55,1</b>

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

1. Les résultats correspondent à la moyenne de ceux notés pour l'ensemble des emplois repères utilisés pour effectuer la comparaison de l'administration québécoise avec les administrations municipales de 25 000 habitants et plus.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*



Photo : Pressmaster / iStock

- C'est pour l'emploi d'ouvrier certifié d'entretien 2 que les écarts de salaire et de rémunération globale entre l'administration québécoise et les municipalités de 25 000 à 99 999 habitants sont les plus marqués. Le salaire dans l'administration québécoise est inférieur de 49,4 % et la rémunération globale, de 57,1 %.
- Parmi les trois ventilations analysées, c'est par rapport aux municipalités de 100 000 habitants et plus que l'administration québécoise affiche le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale (- 55,1 %).
- Sur le plan salarial, le retard qu'accuse l'administration québécoise par rapport aux municipalités de grande taille est inférieur à celui qu'elle affiche par rapport aux municipalités de moindre taille, et ce, pour six des sept emplois analysés. Sur le plan de la rémunération globale, on observe la situation inverse.

## Rémunération dans l'industrie de la construction

Le personnel ouvrier de l'industrie de la construction n'est pas couvert par l'ERG, puisque la très grande majorité des employeurs de cette industrie n'ont que très peu d'employés (cinq ou moins<sup>4</sup>), et ces derniers travaillent bien souvent pour plusieurs employeurs différents selon les mêmes conditions<sup>5</sup>. Dans ce contexte, ce secteur d'activité ne peut faire l'objet de l'enquête.

La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (RLRQ, chapitre R-20) régleme depuis 1968 les relations du travail dans cette industrie. Ce sont les employeurs et les salariés de l'industrie de la construction qui sont assujettis à cette loi, dont l'application est assurée par la Commission de la construction du Québec (CCQ). Elle prévoit le découpage de l'industrie en quatre secteurs (industriel, institutionnel et commercial, génie civil et voirie, résidentiel).

Les entreprises de l'industrie doivent imposer certains critères d'embauche. Dans tous les cas, la compétence de l'ouvrier

doit être acquise par la formation ou par l'expérience de travail. Pour travailler dans l'industrie de la construction, il doit détenir un certificat de compétence ou être en voie d'en obtenir un. Selon la Commission de la construction du Québec, dans l'industrie, il existe trois types de certificats de compétence que peuvent détenir les ouvriers (au nombre de 175 893<sup>6</sup> en 2019) :

- le certificat de compétence compagnon, qui est destiné à la personne ayant démontré ses qualifications dans l'un ou l'autre des [métiers de la construction](#) ;
- le certificat de compétence d'apprenti, qui est destiné à la personne faisant l'apprentissage d'un métier qui, selon le cas, comporte de une à cinq [périodes d'apprentissage](#) d'une durée de 2 000 heures chacune ;
- le certificat de compétence occupation, qui est destiné à la personne exerçant une activité de construction sur les chantiers à titre de manœuvre ou de manœuvre spécialisé.

4. Commission de la construction du Québec, *Statistiques annuelles 2019*, [En ligne]. [\[www.ccq.org/fr-CA/annexes/stats-2019\]](http://www.ccq.org/fr-CA/annexes/stats-2019).

5. Commission de la construction du Québec, *L'industrie de la construction*, [En ligne]. [\[www.ccq.org/fr-CA/En-tete/qui-sommes-nous/industrie-de-la-construction\]](http://www.ccq.org/fr-CA/En-tete/qui-sommes-nous/industrie-de-la-construction).

6. Commission de la construction du Québec, *Statistiques annuelles 2019*, [En ligne]. [\[www.ccq.org/fr-CA/annexes/stats-2019\]](http://www.ccq.org/fr-CA/annexes/stats-2019).

## Politique de rémunération dans l'industrie de la construction

Le tableau 10 compare le salaire horaire de trois emplois repères de niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) que l'on retrouve dans l'administration québécoise avec celui des trois emplois dans l'industrie de la construction qui leur sont équivalents (chaque salaire présenté est celui d'un ouvrier titulaire d'un certificat de compétence compagnon).

- Les salaires dans l'administration québécoise sont inférieurs à ceux dans les quatre secteurs de l'industrie de la construction pour les trois emplois analysés.
- C'est par rapport au secteur « génie civil et voirie » que l'administration québécoise présente le retard salarial le

plus marqué. En effet, pour l'emploi de « peintre d'entretien 2 », l'écart est de - 72,8 % (donnée non présentée).

- C'est par rapport au secteur « résidentiel » que l'administration québécoise affiche le retard salarial le moins prononcé. Ce constat est valable pour tous les emplois analysés.

Le tableau 11 présente les politiques relatives aux différents congés (annuels, fériés et de maladie) auxquels a droit le personnel ouvrier de l'administration québécoise et de l'industrie de la construction. Les débours pour les trois types de congés analysés représentent 13,0 % du salaire dans l'industrie

de la construction, comparativement à 15,8 % dans l'administration québécoise (données non présentées dans le tableau).

La principale différence entre les politiques respectives de ces deux secteurs est que, dans l'industrie de la construction, les indemnités pour les congés annuels, fériés et de maladie sont versées deux fois par année, alors que dans l'administration québécoise, les congés annuels et de maladie sont cumulables en partie ou totalement (voir l'[encadré 2](#)) ; les paiements ne sont donc pas systématiquement versés au cours de l'année financière. Il est à mentionner que la Loi sur les normes du travail (RLRQ, chapitre N-1.1) ne s'applique généralement pas à l'industrie de la construction.

**Tableau 10**

### Salaire horaire<sup>1</sup> de certains emplois d'ouvriers, administration québécoise et industrie de la construction, Québec, 2019

Emploi repère	Titre d'emploi	Administration québécoise	Secteurs de l'industrie de la construction			
			Industriel	Institutionnel et commercial	Génie civil et voirie	Résidentiel
\$/h						
Électricien d'entretien 2	Électricien (compagnon)	25,17	39,60	39,60	39,58	37,11
Menusier d'entretien 2	Charpentier-menuisier (compagnon)	24,03	39,10	39,10	39,10	35,48
Peintre d'entretien 2	Peintre (compagnon)	21,59	36,89	36,89	37,30	33,20

1. Salaire en vigueur au 2 avril 2019 ; règle générale : travail de jour.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019*.  
Commission de la construction du Québec.

**Tableau 11**

### Politiques relatives aux congés annuels, fériés et de maladie des ouvriers, administration québécoise et industrie de la construction, Québec, 2019

Secteur	Politiques		
	Congés annuels	Congés fériés	Congés de maladie
Administration québécoise <sup>1</sup>	20 jours ; 25 jours après 25 années de service – Congés cumulables jusqu'à 10 jours par année	13 jours	1 jour de congé de maladie pour chaque mois de travail <sup>2</sup> – Congés cumulables
Industrie de la construction	20 jours : 2 dernières semaines de juillet et 2 semaines durant la période des fêtes – Indemnité de 6 % du salaire versée 2 fois par année	10 jours – Indemnité de 5,5 % du salaire versée 2 fois par année	Pas de congés de maladie, mais l'employeur accorde une indemnité de 1,5 % du salaire versée 2 fois par année

1. Pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, la période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2017. Pour le réseau de la santé et des services sociaux, elle va du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017.

2. Selon le régime d'assurance traitement en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2019.

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019*.  
Commission de la construction du Québec, Congés et vacances de la construction. Année 2019.

## Encadré 1

### Prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés

Dans l'administration québécoise, les parties à la négociation ont observé des difficultés d'attraction et de rétention pour certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés : électricien, machiniste, électricien principal, mécanicien de machines fixes, menuisier d'atelier ou charpentier-menuisier, peintre, mécanicien en plomberie-chauffage et ouvrier certifié d'entretien (sous réserve de certaines conditions). Pour pallier ce problème, une prime de 10 % est versée aux personnes détenant l'un ou l'autre de ces titres d'emplois. La prime s'applique sur le taux de salaire, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

Cette prime fait l'objet d'une lettre d'entente et devait venir à échéance le 30 mars 2020. Elle a finalement été prolongée pour une durée de six mois. Conséquemment, cette prime devait arriver de nouveau à échéance le 30 septembre 2020. Le 29 septembre 2020, le gouvernement du Québec a annoncé le maintien des primes que touchent certaines catégories d'employés, mais seulement pour la durée de la négociation des conventions collectives<sup>1</sup>. Néanmoins, les primes ne sont pas prises en compte par l'ISQ dans le cadre de son mandat de comparaison de l'administration québécoise avec les autres secteurs, puisqu'elles constituent des montants forfaitaires versés en sus du salaire de base.

Dans cette section, les données salariales présentées incluent les primes versées aux personnes détenant l'un ou l'autre des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés. Ces informations proviennent du Système d'information sur la rémunération du Secrétariat du Conseil du trésor. Tous les emplois visés par la lettre d'entente sont appariés aux emplois repères comparés, sauf ceux de mécanicien de machines fixes et de mécanicien en plomberie-chauffage.

Selon l'ERG 2019, le Conseil du trésor a versé près de 7 623 900 \$<sup>2</sup> en primes aux ouvriers spécialisés permanents à temps

plein dont le titre d'emploi est apparié à l'un des emplois repères du tableau 12. Toutefois, si l'on tient compte de tous les titres d'emplois d'ouvriers spécialisés visés par la lettre d'entente, le montant total atteint près de 11 052 500 \$.

La prime fait augmenter le taux horaire de 1,78 \$ à 2,71 \$ l'heure, selon l'emploi. Malgré le versement de cette prime, le retard des ouvriers de l'administration québécoise par rapport à leurs homologues travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus demeure, et ce, quel que soit l'emploi inclus dans la comparaison qu'ils occupent.

Tableau 12

#### Salaires horaires moyens, sans et avec la prime versée aux personnes de titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, pour certains emplois repères, administration québécoise, Québec, 2019

Emploi repère	Administration québécoise	
	Salaire sans la prime	Salaire avec la prime
	\$/h	
Électricien d'entretien 2	25,17	27,67
Électricien d'entretien 3	26,83	29,54
Menuisier d'entretien 2	24,03	25,81
Ouvrier certifié d'entretien 2	23,87	25,75
Peintre d'entretien 2	21,59	23,66
Machiniste 2	25,77	28,29

Sources : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019*.  
Secrétariat du Conseil du trésor, Système d'information sur la rémunération.

1. Les conventions collectives ont été signées à la fin de 2021 et la lettre d'entente relative à la prime versée à certaines classes d'emplois d'ouvriers spécialisés a été renouvelée jusqu'au 30 septembre 2023.
2. Ce qui couvre la période du 1<sup>er</sup> juillet 2017 au 30 juin 2018.

## Tableaux complémentaires

Tableau 13

### Liste des emplois de la Classification nationale des professions (CNP) potentiellement appariables aux emplois repères d'ouvriers

Code CNP	Emploi
7231	Machinistes, vérificateurs et vérificatrices d'usinage et d'outillage
7241	Électriciens et électriciennes (sauf électriciens industriels et de réseaux électriques et électriciennes industrielles et de réseaux électriques)
7242	Électriciens industriels et électriciennes industrielles
725	Plombiers et plombières, tuyauteurs et tuyauteuses, monteurs et monteuses d'installations au gaz
727	Charpentiers et charpentières, ébénistes
7294	Peintres, décorateurs et décoratrices (sauf décorateurs et décoratrices d'intérieur)
7301	Entrepreneurs et entrepreneuses, contremaîtres et contremaîtresses en mécanique
7311	Mécaniciens et mécaniciennes de chantier, mécaniciens industriels et mécaniciennes industrielles
7312	Mécaniciens et mécaniciennes d'équipement lourd
7321	Mécaniciens et mécaniciennes, réparateurs et réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
7333	Électromécaniciens et électromécaniciennes
7511	Conducteurs et conductrices de camions de transport
7513	Chauffeurs et chauffeuses de taxi, chauffeurs et chauffeuses de limousine, chauffeurs et chauffeuses
7514	Chauffeurs-livreurs et chauffeuses-livreuses – services de livraison et de messagerie
7521	Conducteurs et conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)
7522	Conducteurs et conductrices de machinerie d'entretien public et personnel assimilé
7611	Aides de soutien des métiers et manœuvres en construction
7612	Autres manœuvres et aides de soutien de métiers
7621	Manœuvres à l'entretien des travaux publics

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*



Tableau 14

## Titres d'emplois d'ouvriers dans l'administration québécoise et emplois repères correspondants, 2019

Corps d'emploi	Titre d'emploi d'ouvrier	Emploi repère correspondant	
<b>Fonction publique</b>			
410 – 10	Charpentier-menuisier et charpentière-menuisière	512	Menuisier d'entretien 2
410 – 15	Menuisier et menuisière d'atelier	512	Menuisier d'entretien 2
416 – 5	Ouvrier certifié et ouvrière certifiée d'entretien	514	Ouvrier certifié d'entretien 2
416 – 10	Aide de métiers du bâtiment	514	Ouvrier certifié d'entretien 2
421 – 5	Électricien principal et électricienne principale	506	Électricien d'entretien 3
421 – 10	Électricien et électricienne	506	Électricien d'entretien 2
434 – 5	Mécanicien et mécanicienne, classe I	509	Mécanicien de véhicules motorisés 2
434 – 10	Mécanicien et mécanicienne, classe II	509	Mécanicien de véhicules motorisés 1
459 – 5	Chef d'équipe en routes et structures	513	Ouvrier de voirie 3
459 – 15	Conducteur et conductrice de véhicules et d'équipements mobiles, classe I	523	Conducteur d'équipements lourds 2
459 – 20	Conducteur et conductrice de véhicules et d'équipements mobiles, classe II	504	Conducteur de véhicules lourds 2
459 – 25	Conducteur et conductrice de véhicules et d'équipements mobiles, classe III	504	Conducteur de véhicules lourds 2
459 – 30	Conducteur et conductrice de véhicules et d'équipements mobiles, classe IV	503	Conducteur de véhicules légers 2
459 – 35	Ouvrier et ouvrière de voirie	513	Ouvrier de voirie 2
459 – 40	Poseur et poseuse de panneaux de signalisation routière	513	Ouvrier de voirie 2
459 – 50	Traceur et traceuse de bandes de démarcation routière, classe I	513	Ouvrier de voirie 2
<b>Éducation (commissions scolaires, centres de services scolaires et collèges)</b>			
5102	Ébéniste	512	Menuisier d'entretien 2
5103	Électricien et électricienne, classe principale	506	Électricien d'entretien 2
5104	Électricien et électricienne	506	Électricien d'entretien 2
5106	Mécanicien et mécanicienne, classe I	509	Mécanicien de véhicules motorisés 2
5116	Menuisier et menuisière	512	Menuisier d'entretien 2
5117	Ouvrier certifié et ouvrière certifiée d'entretien	514	Ouvrier certifié d'entretien 2
5118	Peintre	515	Peintre d'entretien 2
5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	519	Machiniste 2
5137	Mécanicien et mécanicienne, classe II	509	Mécanicien de véhicules motorisés 1
5308	Conducteur et conductrice de véhicules lourds <sup>1</sup>	504	Conducteur de véhicules lourds 2
5310	Conducteur et conductrice de véhicules légers <sup>1</sup>	503	Conducteur de véhicules légers 2
C702	Électricien et électricienne	506	Électricien d'entretien 2
C704	Électricien et électricienne, classe principale	506	Électricien d'entretien 2
C707	Menuisier et menuisière	512	Menuisier d'entretien 2
C708	Ouvrier certifié et ouvrière certifiée d'entretien	514	Ouvrier certifié d'entretien 2
C709	Peintre	515	Peintre d'entretien 2
C716	Ébéniste	512	Menuisier d'entretien 2
C719	Mécanicien et mécanicienne d'entretien d'équipements	510	Mécanicien d'entretien (Millwright) 2
C925	Conducteur et conductrice de véhicules légers <sup>1</sup>	503	Conducteur de véhicules légers 2
C926	Conducteur et conductrice de véhicules lourds <sup>1</sup>	504	Conducteur de véhicules lourds 2

Suite à la page 20

Tableau 14 (suite)

Titres d'emplois d'ouvriers dans l'administration québécoise et emplois repères correspondants, 2019

Corps d'emploi	Titre d'emploi d'ouvrier	Emploi repère correspondant	
<b>Santé et services sociaux</b>			
6336	Conducteur et conductrice de véhicules	503	Conducteur de véhicules légers 2
6353	Machiniste	519	Machiniste 2
6354	Électricien et électricienne	506	Électricien d'entretien 2
6355	Conducteur et conductrice de véhicules lourds	504	Conducteur de véhicules lourds 2
6356	Maître-électricien et maître-électricienne	506	Électricien d'entretien 3
6360	Mécanicien et mécanicienne d'entretien (Millwright)	510	Mécanicien d'entretien (Millwright) 2
6362	Peintre	515	Peintre d'entretien 2
6364	Menuisier et menuisière	512	Menuisier d'entretien 2
6365	Ébéniste	512	Menuisier d'entretien 2
6380	Mécanicien et mécanicienne de garage	509	Mécanicien de véhicules motorisés 1
6388	Ouvrier et ouvrière d'entretien général	514	Ouvrier certifié d'entretien 2
6423	Électromécanicien et électromécanicienne	510	Mécanicien d'entretien (Millwright) 2

1. Dans l'administration québécoise, cet emploi n'est pas classé dans la catégorie du personnel ouvrier, mais plutôt dans la catégorie du personnel d'entretien et de service.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*

Tableau 15

Pourcentage du salaire que représentent les avantages sociaux et les heures chômées payées pour l'ensemble des ouvriers, administration québécoise et secteurs de comparaison, entreprises de 200 employés et plus, Québec, 2019

Avantages sociaux et heures chômées payées	Administration québécoise	Autres salariés québécois	Privé	« Autre public »
	%			
<b>Avantages sociaux</b>				
Régime de retraite	8,02	10,37	6,97	16,03
Assurances <sup>1,2</sup>	4,49	6,12	5,98	6,34
Assurance parentale du Québec	0,77	0,74	0,73	0,76
Régime de rentes du Québec	5,01	4,30	4,18	4,40
Assurance-emploi	1,43	1,24	1,21	1,22
Assurance maladie du Québec	4,26	4,26*	4,26*	4,26*
Santé et la sécurité du travail	1,26	2,05	2,48	1,48
Autres avantages <sup>2,3</sup>	0,75	0,43	0,13	0,80
<b>Total des avantages sociaux<sup>4</sup></b>	<b>25,99</b>	<b>29,51</b>	<b>25,95*</b>	<b>35,29</b>
<b>Heures chômées payées</b>				
Congés annuels	8,34	8,29*	8,33*	8,21*
Congés fériés et mobiles	4,45	5,05	4,76	5,32
Autres congés chômés payés <sup>2,5</sup>	3,46	2,07	1,28	3,64
<b>Total des heures chômées payées<sup>4</sup></b>	<b>16,26</b>	<b>15,4</b>	<b>14,37</b>	<b>17,17</b>
<b>Total des avantages sociaux et des heures chômées payées<sup>4</sup></b>	<b>42,24</b>	<b>44,92</b>	<b>40,31</b>	<b>52,46</b>

\* Indique la parité entre l'administration québécoise et le secteur de comparaison (test de signification au seuil de 5 %).

1. Les assurances suivantes sont incluses : assurance vie, assurance maladie, assurance soins dentaires, assurance soins optiques, assurance salaire et assurance invalidité de longue durée.

2. L'ISQ a procédé à une imputation des données historiques. Cela n'affecte en rien l'ensemble des résultats sur la rémunération globale présentés dans ce bulletin.

3. Sont inclus 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. Sont inclus les congés de maladie utilisés, les congés parentaux et les congés sociaux.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2019.*

## Encadré 2

### Notes méthodologiques

#### Source et traitement des données

Les données proviennent de la collecte 2019 de l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG). Elles portent sur les employés dont le contrat de travail est à durée indéterminée et qui travaillent 30 heures et plus par semaine. Pour les administrations québécoise et fédérale, les données se rattachent aux employés permanents en équivalent temps complet (ETC).

#### Secteurs

##### *Administration québécoise*

Regroupe les employés de la fonction publique québécoise, du secteur de l'éducation (centres de services scolaires, commissions scolaires anglophones et cégeps) ainsi que du secteur de la santé et des services sociaux.

##### *Privé*

Regroupe les entreprises de 200 employés et plus au Québec de tous les secteurs d'activité, à l'exception de l'agriculture et des services relatifs à l'agriculture, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage, et de la construction.

##### *Autre public*

Regroupe les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans l'administration québécoise, telles que l'administration municipale, les entreprises publiques des trois ordres gouvernementaux (fédérales au Québec, provinciales et locales), les universités et l'administration fédérale au Québec.

Dans l'administration municipale, la population estimée est définie sur la base de la population résidant dans une municipalité plutôt que sur la base du nombre d'employés. Ce sont les municipalités de 25 000 habitants et plus qui font partie de la population visée par l'enquête, et celles-ci comportent généralement au moins 200 employés. Les municipalités visées par l'ERG regroupent les deux tiers de la population totale du Québec.

#### Période de référence

Les données sur la rémunération et les heures de travail recueillies reflètent ce qui était en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019. En ce qui concerne l'administration québécoise, l'analyse est basée sur les données qui reflètent la situation au 2 avril 2019. Les nouvelles structures salariales découlant de l'exercice de relativités salariales sont donc prises en compte.

La période de référence retenue relativement aux avantages sociaux des autres salariés québécois est l'année précédant l'année d'introduction de l'entreprise dans l'enquête. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2019. Il est à noter que les débours relatifs aux régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence retenue pour les avantages sociaux. Ainsi, dans le cadre de l'ERG 2019, des ajustements pour les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2018.

Dans l'administration québécoise, la période de référence retenue relativement aux avantages sociaux varie selon le sous-secteur. Pour la fonction publique et le réseau de l'éducation, la période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> juillet 2016 au 30 juin 2017. Pour le réseau de la santé et des services sociaux, elle va du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017, sauf en ce qui concerne les régimes étatiques et les régimes de retraite. Pour ceux-ci, les taux de cotisation de l'employeur de 2018 ont été utilisés. Par conséquent, la politique relative aux congés de maladie qui figure au tableau 11 provient de l'ancien régime d'assurance traitement, qui était en vigueur du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2019.

Même si les données reflétant la situation au 1<sup>er</sup> avril 2020 étaient disponibles au moment de la rédaction de ce bulletin, ce dernier présente celles reflétant la situation au 1<sup>er</sup> avril 2019. Faire l'analyse à partir des données de l'ERG 2019 permet, entre autres, de présenter l'évolution des écarts de rémunération sur deux périodes (sur 2 ans et sur 10 ans), ce que les données de l'ERG 2020 ne permettent pas de faire en raison du fait que l'ISQ avait dû adapter ses façons de faire pour mener cette enquête dans le contexte de la pandémie de COVID-19.

*Suite à la page 22*

## Emploi repère

Le choix du panier d'emplois repères a été réalisé sur la base des emplois de l'administration québécoise ayant une contrepartie dans les autres secteurs du marché du travail. Ils sont donc comparables en termes de présence et de description (responsabilités, exigences, etc.), laquelle doit être facilement identifiable et stable dans le temps.

Le panier d'emplois repères pour les ouvriers est composé de 11 corps d'emploi : 8 ont été sélectionnés selon une approche déterministe (choisis à partir de critères définis au préalable) et 3, selon une approche probabiliste (choisis de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés de façon déterministe). Cette manière de faire permet d'inférer les résultats à l'ensemble des emplois avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché du travail québécois de la catégorie d'emplois. Ce sont des emplois dont les tâches sont principalement manuelles; leur exécution exige l'application de méthodes et de procédés spécialisés, habituellement au moyen de machines et d'outils appropriés. La liste des emplois et l'approche selon laquelle ils ont été sélectionnés peuvent être consultées au [tableau 1](#).

Les connaissances nécessaires à l'accomplissement de ces tâches correspondent généralement à un diplôme d'études secondaires (DES) ou à un diplôme d'études professionnelles (DEP). Des cartes de compétence et des certificats délivrés par des organismes officiels sont souvent exigés dans le cas des métiers réglementés.

Les emplois repères permettent de tenir compte du niveau de complexité des tâches. Chaque corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité définis ainsi : niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) et niveau de chef d'équipe ou de spécialiste (niveau 3). Le chef d'équipe coordonne les travaux d'au moins trois employés du même corps d'emploi que lui. Quant au spécialiste, il occupe un emploi de complexité supérieure exigeant une connaissance approfondie d'une discipline ou d'un domaine de travail. Pour certains emplois, le niveau 1 est celui de l'apprenti, et le niveau 2 est celui du compagnon sans expérience, mais possédant un certificat de compétence lié à l'exercice de son métier.

La combinaison d'un corps d'emploi et d'un niveau correspond à un emploi repère. Les emplois repères inclus dans l'ERG ne font pas tous partie de la comparaison. C'est le cas, par exemple, des emplois de niveau 1 (apprentis) exigeant un certificat de compétence.

## Concept de la rémunération globale par heure travaillée

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

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes généralement versées à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages.

La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures normales correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles normales. Les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

*Suite à la page 23*

### **Données représentatives et précision des résultats**

Sur la base des emplois appariés dans les entreprises échantillonnées, l'ISQ produit des estimations pour l'ensemble des emplois repères et pour chacun d'eux, et ces résultats peuvent être inférés à l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus. La population de référence pour la comparaison est constituée des ouvriers de l'administration québécoise qui occupent des emplois réguliers à temps plein (en équivalent à temps complet) ayant une contrepartie directe et pertinente sur le marché du travail québécois.

Lorsque l'ISQ présente les résultats de la comparaison pour l'ensemble des emplois, les données sont pondérées par l'effectif de l'administration québécoise pour neutraliser l'effet de la distribution différente des employés dans les emplois repères d'un secteur à l'autre. Cette façon de procéder permet donc de réaliser la comparaison de la rémunération sur une base commune.

Par ailleurs, l'ISQ utilise l'écart comme mesure pour présenter les différences de rémunération. Le secteur de base est bien entendu toujours l'administration québécoise. Un écart positif signifie que l'administration québécoise est en avance et un écart négatif signifie qu'elle est en retard. Lorsque les mesures de précision ne permettent pas de conclure à une avance ou à un retard de l'administration québécoise, nous disons qu'il y a parité entre les deux secteurs.

### **Paramètres salariaux de l'administration québécoise**

Différentes ententes conclues prévoient le versement d'un montant forfaitaire correspondant à 0,16 \$ par heure rémunérée du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020. Cependant, les résultats n'incluent pas ce montant forfaitaire en raison du type de rémunération.

Les nouvelles structures salariales découlant de l'exercice de relativités salariales sont entrées en vigueur le 2 avril 2019. Les ajustements sont donc inclus dans les résultats de la comparaison. Il faut noter que les augmentations par emploi sont variables, étant donné qu'elles découlent d'une comparaison de la valeur des emplois entre eux. Le degré des ajustements varie donc selon la catégorie à laquelle appartient l'emploi que la personne occupe ainsi que selon le taux de traitement de cette personne avant l'intégration de la nouvelle structure salariale. Personne n'a subi de baisse de salaire au moment de l'adoption de la nouvelle structure de traitement. Cette restructuration a touché 96 % des ouvriers de l'administration québécoise faisant l'objet de la comparaison.



## Autres publications d'intérêt

<a href="#">Rémunération des salariés. État et évolution comparés 2021</a>	Novembre 2021
Marché du travail et rémunération, numéro 29 <a href="#">Comparaison entre les taux d'augmentation des syndiqués de l'administration québécoise et ceux des syndiqués des entreprises publiques québécoises de 2011 à 2019</a>	Novembre 2021
Marché du travail et rémunération, numéro 28 <a href="#">Les personnes ayant une incapacité : participation au marché du travail au Québec en 2017</a>	Septembre 2021

### Notice bibliographique suggérée

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2022). « Comparaison de la rémunération des ouvriers de l'administration québécoise avec celle des ouvriers des entreprises québécoises de 200 employés et plus », *Marché du travail et rémunération*, [En ligne], n° 31, avril, p. 1-24. [[statistique.quebec.ca/fr/fichier/comparaison-remuneration-ouvriers-administration-quebecoise-avec-ouvriers-entreprises-200-employes-plus.pdf](https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/comparaison-remuneration-ouvriers-administration-quebecoise-avec-ouvriers-entreprises-200-employes-plus.pdf)].

Ce bulletin a été réalisé à l'Institut de la statistique du Québec par :

Pharet Pheng

Direction des statistiques du travail et de la rémunération :

Patrice Gauthier

Révision linguistique et édition :

Direction de la diffusion et des communications

Pour plus de renseignements :

Centre d'information et de documentation  
Institut de la statistique du Québec  
200, chemin Sainte-Foy, 3<sup>e</sup> étage  
Québec (Québec) G1R 5T4

Téléphone :  
418 691-2401  
1 800 463-4090 (Canada et États-Unis)

Courriel : [cjd@stat.gouv.qc.ca](mailto:cjd@stat.gouv.qc.ca)

Site Web : [statistique.quebec.ca](https://statistique.quebec.ca)

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec  
2<sup>e</sup> trimestre 2022  
ISSN 2563-0857 (en ligne)

© Gouvernement du Québec  
Institut de la statistique du Québec, 2020

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec. [statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction](https://statistique.quebec.ca/fr/institut/nous-joindre/droits-auteur-permission-reproduction)

Photo en couverture : Awana JF / Shutterstock