

COLLECTION
**le travail et la
rémunération**

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

État et évolution comparés

1999



Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques qui y sont disponibles,
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
(aucuns frais d'appel)

Site WEB : <http://www.stat.gouv.qc.ca>

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Quatrième trimestre 1999
ISBN 2-551-19307-9

© Gouvernement du Québec

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

Novembre 1999

L'édition 1999 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* est la première à être publiée par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). En vertu de sa loi constitutive, l'Institut a entre autres pour mission de poursuivre la diffusion de la comparaison de la rémunération des Québécois. Ce rapport contient les informations les plus récentes et les plus complètes concernant la rémunération des salariés québécois œuvrant dans tous les secteurs d'activité.

L'intérêt pour des données stratégiques comme celles contenues dans ce rapport est toujours appréciable car elles servent à la détermination des conditions de rémunération, dont l'influence sur le niveau de vie des employés et sur le coût du travail des organisations est directe. Cette année, l'intérêt pour les comparaisons de rémunération de qualité que réalise l'ISQ s'accroît encore davantage en raison des négociations collectives en cours dans l'administration québécoise. Autant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres intervenants du milieu du travail savent qu'ils peuvent compter sur l'Institut pour produire des informations statistiques et des analyses fiables et pertinentes.

La création de l'Institut en avril 1999 a permis de développer une réelle synergie pour la réalisation de ce rapport et de l'enquête sur laquelle il est basé. En ce sens, l'intégration au sein de l'ISQ des activités de l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) et de la division d'enquête du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT) a été un succès. En mettant à contribution les compétences et la crédibilité de ces deux organismes, cette nouvelle organisation du travail au sein de la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut rend possible une amélioration continue de l'enquête et une consolidation de l'expertise qui se traduisent concrètement dans le présent rapport.

L'Institut remercie les personnes qui ont été impliquées dans les diverses étapes menant à la réalisation de ce rapport, notamment les répondants à l'enquête sur la rémunération globale, les maisons d'experts-conseils et autres organismes ainsi que le personnel de l'ISQ.

Le directeur général,

Yvon Fortin

La réalisation et la coordination de ce rapport ont été faites par :

Anne-Marie Fadel
Économiste et analyste en rémunération

Sous la direction de :

Christiane Lamarre
Directrice

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Sylvain Dionne, Clotilde Gauvreau, Nadège Jean et Renato Saavedra, pour la comparaison des salaires, des échelles salariales et de la rémunération globale

Chantal Lalonde, pour la rémunération variable

Saïd Voffal, pour l'évolution de la comparaison

Bertrand Gagnon et Pierre Lachance, pour l'environnement économique et le marché du travail

René Samkocwa, pour les tendances salariales

Patrice Gauthier, pour le développement méthodologique et les traitements statistique et informatique des données

Nicole Descroisselles et Elaine Baxter McLeay, pour la révision linguistique

L'ensemble des agentes de secrétariat, pour le traitement de texte et la mise en page

L'Institut remercie aussi les maisons de prévisions et d'experts-conseils qui ont collaboré à la réalisation de ce rapport, soit AON/MLH, la Banque Nationale du Canada, la Banque Royale du Canada, la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, le Conference Board du Canada, Hay/McBer, Morneau Sobeco, MSP, Towers Perrin et William M. Mercer.

Pour tout renseignement concernant le contenu de ce rapport, s'adresser à :

Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
10, rue Saint-Antoine Est, bureau 11.70
Montréal (Québec) H2Y 4A5

Téléphone : (514) 876-4384
Télécopieur : (514) 876-1767
Site WEB : <http://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

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.

SOMMAIRE	13	CHAPITRE 3	
INTRODUCTION	21	LES AUTRES SECTEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL	69
LA MÉTHODOLOGIE	23		
Partie I		Le secteur « autre public »	
Les orientations méthodologiques	23	Les salaires	70
Le traitement et l'analyse des données	32	Les échelles salariales	71
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	33	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	72
		Les heures de travail	73
		La rémunération globale	74
Partie II		L'administration municipale	
L'environnement économique et le marché du travail	34	Les salaires	75
Les tendances salariales	35	Les échelles salariales	76
		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	77
		Les heures de travail	78
		La rémunération globale	79
		Le secteur universitaire	
		Les salaires	80
		Les échelles salariales	81
		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	82
		Les heures de travail	83
		La rémunération globale	84
		L'administration fédérale	
		Les salaires	85
		Les échelles salariales	86
		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	87
		Les heures de travail	88
		La rémunération globale	89
		Les salariés québécois syndiqués	
		Les salaires	90
		Les échelles salariales	91
		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	92
		Les heures de travail	93
		La rémunération globale	94
		Les salariés québécois non syndiqués	
		Les salaires	95
		Les échelles salariales	96
		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	97
		Les heures de travail	98
		La rémunération globale	99
		Les secteurs et la syndicalisation	
		Les salaires et la rémunération globale	100
PARTIE I			
CHAPITRE 1			
L'ENSEMBLE DES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	41		
Les salaires et les échelles salariales			
L'ensemble des emplois repères	42		
Les professionnels	43		
Les techniciens	45		
Les employés de bureau	47		
Les employés d'entretien et service	49		
La rémunération globale			
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	50		
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois	51		
Les heures de travail	52		
La rémunération globale	53		
CHAPITRE 2			
LE SECTEUR PRIVÉ	55		
Les salaires et les échelles salariales			
L'ensemble des emplois repères	56		
Les professionnels	57		
Les techniciens	59		
Les employés de bureau	61		
Les employés d'entretien et service	63		
La rémunération globale			
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	64		
Les heures de travail	65		
La rémunération globale	66		
La rémunération variable	67		

CHAPITRE 4
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE
RÉMUNÉRATION 103

Les salaires

L'analyse générale des secteurs	104
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	105
Le secteur privé : les catégories d'emplois	106

La rémunération globale

L'analyse générale des secteurs	107
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	108
Le secteur privé : les catégories d'emplois	109

PARTIE II

CHAPITRE 5
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET
LE MARCHÉ DU TRAVAIL 113

L'environnement économique

Les consommateurs	119
Les investisseurs	121
Les gouvernements	122
Les échanges extérieurs	122
La politique monétaire	123

Le marché du travail

L'emploi et le chômage	126
La rémunération	127

CHAPITRE 6
LES TENDANCES SALARIALES 129

La croissance salariale observée

Les salariés syndiqués	133
Les salariés non syndiqués	135

Le pouvoir d'achat des salariés

Le pouvoir d'achat en 1998 et 1999	137
Le pouvoir d'achat de 1986 à 1999	138

Les perspectives salariales

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives	140
Les perspectives salariales pour l'ensemble de 1999 et pour 2000	142

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

MÉTHODOLOGIE

I	Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de comparaison	23
II	Éléments et composantes de la rémunération globale	25
III	Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux de l'administration québécoise	32
IV	Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts dans la banque retenue	37
V	Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts dans la banque retenue	38

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999	42
1.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999	42
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999	52
1.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999	53
1.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999	53

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 1999	56
2.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 1999	56

2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 1999	65
2.4	Écarts de rémunération globale, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 1999	66
2.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 1999	66

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur «autre public», en 1999	70
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur «autre public», en 1999	71
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 1999	73
3.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur «autre public», en 1999	74
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration municipale, en 1999	75
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 1999	76
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 1999	78
3.8	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, en 1999	79
3.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 1999	80
3.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 1999	81

3.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 1999	83	3.23	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 1999	98
3.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 1999	84	3.24	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 1999	99
3.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 1999	85	3.25	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères, selon la syndicalisation, en 1999	100
3.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 1999	86	CHAPITRE 4		
3.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 1999	88	4.1	Évolution de la situation comparative pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs	104
3.16	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 1999	89	4.2	Évolution de la situation comparative pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, selon les catégories d'emplois	105
3.17	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 1999	90	4.3	Évolution de la situation comparative pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, selon les catégories d'emplois	106
3.18	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 1999	91	4.4	Évolution de la situation comparative pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs	107
3.19	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 1999	93	4.5	Évolution de la situation comparative pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, selon les catégories d'emplois	108
3.20	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 1999	94	4.6	Évolution de la situation comparative pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, selon les catégories d'emplois	109
3.21	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 1999	95	CHAPITRE 5		
3.22	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 1999	96	5.1	Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 1999 et 2000	119
			CHAPITRE 6		
			6.1	Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 1999	135

6.2	Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 1999	136
6.3	Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1992 et de 1993 à 1999	138
6.4	Perspectives salariales pour 1999 et 2000	143

Liste des figures

CHAPITRE 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 1999	43
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 1999	44
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 1999	45
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 1999	46
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 1999	47
1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 1999	48
1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés d'entretien et service », en 1999	49
1.8	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois	50

1.9	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois	51
-----	---	----

CHAPITRE 2

2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 1999	57
2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 1999	58
2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 1999	59
2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 1999	60
2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 1999	61
2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 1999	62
2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employé d'entretien et service », en 1999	63
2.8	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois	64
2.9	Taux de présence de la rémunération variable, selon les catégories, secteur privé	67
2.10	Taux de présence des régimes collectifs et individuels de rémunération variable, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteur privé	67

CHAPITRE 3

3.1	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois	72
-----	---	----

3.2	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	77	6.2	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 1999	138
3.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois	82	6.3a	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 1999	141
3.4	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	87	6.3b	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 1999	141
3.5	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	92	6.4	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon les taux d'augmentation accordés, dans les conventions collectives nouvellement signées en 1998 et 1999	142
3.6	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	97			
3.7	Répartition des effectifs des autres salariés québécois, selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 1999	101			
CHAPITRE 5					
5.1	Croissance réelle du PIB, au Québec et au Canada, de 1982 à 1999	117			
5.2	Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1984 à 1999	124			
5.3	Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1982 à 1999	126			
5.4	Principaux indicateurs du marché du travail, au Québec, de 1982 à 1999	126			
CHAPITRE 6					
6.1a	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 1999	134			
6.1b	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 1999	134			

CONTENU DE LA BANQUE DE DONNÉES

A. Échelles salariales en dollars et écarts, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison

- A1. Autres salariés québécois
- A2. Secteur privé
- A3. Secteur « autre public »
- A4. Administration municipale
- A5. Secteur universitaire
- A6. Administration fédérale
- A7. Autres salariés québécois syndiqués
- A8. Autres salariés québécois non syndiqués

D. Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, en pourcentage du salaire, administration québécoise et marché de comparaison

- D1. Autres salariés québécois
- D2. Secteur privé
- D3. Secteur « autre public »
- D4. Administration municipale
- D5. Secteur universitaire
- D6. Administration fédérale
- D7. Autres salariés québécois syndiqués
- D8. Autres salariés québécois non syndiqués

F. Rémunération en dollars et écarts selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison

- F1. Autres salariés québécois
- F2. Secteur privé
- F3. Secteur « autre public »
- F4. Administration municipale
- F5. Secteur universitaire
- F6. Administration fédérale
- F7. Autres salariés québécois syndiqués
- F8. Autres salariés québécois non syndiqués
- F9. Secteur privé syndiqué
- F10. Secteur privé non syndiqué

G. Résultats selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, tous les secteurs

- G1. Selon le nombre d'emplois repères
- G2. Selon le pourcentage d'effectifs

H. Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison

- H1. Autres salariés québécois
- H2. Secteur privé
- H3. Secteur « autre public »
- H4. Administration municipale
- H5. Secteur universitaire
- H6. Administration fédérale
- H7. Autres salariés québécois syndiqués
- H8. Autres salariés québécois non syndiqués

I. Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1986 à 1999

J. Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1986 à 1999

K. Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1986 à 1999

L. Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1986 à 1999

M. Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 1999 et 2000

N. Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2000, indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur

O. Évolution de la distribution des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 1999

P. Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 1999, indicateur des gains

Q. Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 1999, indicateur des taux

PARTIE 1

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des salariés québécois

En 1999, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9,3 % sur celui des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Près des trois quarts des emplois (45 emplois sur 62) et des effectifs appariés de l'administration québécoise accusent un retard. Les salaires des techniciens, des employés de bureau et des employés d'entretien et service témoignent du retard de l'administration québécoise; celui-ci varie de 10,7 % à 11,6 %. Par contre, les professionnels des deux secteurs sont à parité.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 6,1 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Plus de 60 % des emplois (38 emplois sur 62), regroupant 62 % des effectifs, affichent ce statut. Ce sont les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise qui expliquent le retard de la rémunération globale inférieur à celui constaté pour le salaire. Deux catégories d'emplois présentent un retard de la rémunération globale de l'administration québécoise, soit les techniciens (-4,1 %) et les employés de bureau (-9,8 %). La catégorie des professionnels montre une avance de 3,6 % alors que les employés d'entretien et service sont à parité dans les deux secteurs.

Le secteur privé

Sur le plan salarial, l'administration québécoise affiche un retard de 10,8 % vis-à-vis du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 39 emplois sur 62, regroupant 69 % des effectifs. Des retards, variant de 11 % à 15,4 %, sont observés pour les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et service. Par contre, les professionnels de l'administration québécoise sont à parité avec ceux du secteur privé.

Pour sa part, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères et pour deux des catégories d'emplois, soit celles des techniciens et des employés d'entretien et service. Les professionnels de l'administration québécoise affichent une avance de 10,8 % alors que les employés de bureau de ce secteur sont en retard (-6,2 %) sur ceux du secteur privé. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent généralement l'amélioration des écarts de la rémunération globale par rapport aux écarts salariaux.

Le secteur « autre public »

Le salaire de l'administration québécoise pour l'ensemble des emplois repères est en retard de 7,9 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour 54 des 62 emplois repères regroupant 81 % des effectifs. Toutes les catégories d'emplois affichent un statut de retard. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 11,6 % sur le secteur « autre public ». Environ 80 % des emplois repères et des effectifs présentent ce statut. Les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise accentuent le retard de la rémunération globale par rapport à celui du salaire. Trois catégories d'emplois affichent aussi un retard. Seule la catégorie des professionnels montre la parité des deux secteurs pour la rémunération globale.

L'administration municipale

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 18,5 % sur celui de l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 51 emplois sur 53, regroupant 99 % des effectifs; il est présent dans toutes les catégories d'emplois. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise s'établit à 29,4 %. Tous les emplois repères affichent ce statut. Le retard varie de 19,1 % à 43 % selon les catégories d'emplois. L'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale résulte des déboursés moins élevés

pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Le secteur universitaire

Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 1,2 % sur celui du secteur universitaire. En tout, 36 des 54 emplois repères, comptant 66 % des effectifs, sont en retard. La catégorie des professionnels est la seule où une avance est constatée. La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 3,5 % sur celle du secteur universitaire. Ce statut est observé pour les catégories d'emplois sauf celle des techniciens qui affiche la parité des deux secteurs. Les professionnels, les employés de bureau et les employés d'entretien et service affichent un retard, respectivement de 2,6 %, 5,3 % et 3 %. Le passage d'une avance salariale à un retard pour la rémunération globale chez les professionnels s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

L'administration fédérale

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 2,2 % sur celui de l'administration fédérale. Ce statut est constaté pour 35 emplois sur 49, regroupant 64 % des effectifs. Le retard est observé seulement chez les employés de bureau; ceux-ci ont une forte influence sur l'ensemble puisqu'ils représentent plus de la moitié des effectifs des emplois repères. L'administration québécoise est aussi en retard pour la rémunération globale avec un écart de - 1,4 %. Près des trois quarts des emplois repères présentent ce statut; ils regroupent 66 % des effectifs. Cette amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par des heures de présence au travail moins nombreuses malgré des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les salariés québécois syndiqués

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 11,5 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut de retard est constaté pour 51 des 62 emplois repères, regroupant plus des trois quarts des effectifs. Sur le plan de la rémunération globale, un retard de 11,3 % de l'administration québécoise est observé. Ce statut touche près de 80 % des emplois repères, comptant 73 % des effectifs. Sur le plan du salaire et de la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise est noté pour les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et service, alors que les professionnels sont à parité.

Les salariés québécois non syndiqués

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 3,7 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Un retard est constaté pour 30 emplois repères sur 62, regroupant 47 % des effectifs. Les techniciens et les employés de bureau affichent un retard, alors que les professionnels et les employés d'entretien et service montrent la parité des deux secteurs. Pour la rémunération globale, une avance de l'administration québécoise de 4,9 % sur les autres salariés québécois non syndiqués est observée. L'administration québécoise est en avance pour 24 des 59 emplois repères, comptant environ 41 % des effectifs. Trois des quatre catégories d'emplois affichent la parité. La seule exception concerne les professionnels, pour lesquels une avance de l'administration québécoise est observée. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique généralement par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des employés de l'administration québécoise sont en retard par rapport à ceux de l'ensemble des autres salariés québécois pour les trois catégories d'emplois concernées, soit les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Il s'agit du même statut

comparatif que celui observé sur le plan salarial pour les techniciens et les employés de bureau, alors que chez les professionnels, le statut salarial (parité) diffère de celui du maximum normal (retard). Les écarts pour les salaires montrent dans tous les cas une meilleure situation comparative de l'administration québécoise que ceux relatifs aux maximums normaux parce que les effectifs de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale que les autres salariés québécois.

L'analyse des segments du marché du travail conduit généralement aux mêmes conclusions. La situation de l'administration québécoise est presque toujours meilleure dans la comparaison des salaires que dans celle des maximums normaux. Les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale dans la comparaison avec la majorité des secteurs.

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont similaires dans l'administration québécoise, chez les autres salariés québécois et dans le secteur universitaire; ils sont de l'ordre de 36 % à 38 % du salaire. Ces coûts totaux sont par ailleurs moins élevés dans l'administration québécoise que dans quatre des huit secteurs comparés, soit le secteur « autre public », les administrations municipale et fédérale ainsi que les autres salariés québécois syndiqués. L'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) affiche les coûts les plus élevés en proportion du salaire, soit plus de 44 %. Les autres salariés québécois non syndiqués et le secteur privé présentent des déboursés moins élevés que l'administration québécoise.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les déboursés de l'administration québécoise sont similaires à ceux de l'ensemble des autres salariés québécois, des autres salariés québécois non syndiqués ainsi que des secteurs privé et universitaire. Les dépenses à ce chapitre représentent entre 19 % et 21 % du salaire dans ces secteurs. Une parité est aussi observée pour les régimes de retraite ou

pour les régimes étatiques. Quant aux autres salariés québécois syndiqués et à ceux du secteur « autre public » et des administrations municipale et fédérale, les dépenses pour les avantages sociaux y sont plus élevées que dans l'administration québécoise. Cette situation s'explique surtout par des déboursés plus importants dans ces secteurs pour les régimes de retraite et d'assurances. D'ailleurs, l'employeur de l'administration québécoise débourse moins que ceux de tous les secteurs de comparaison pour l'ensemble des régimes d'assurances. Les dépenses liées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise.

Sur le plan du temps chômé payé, l'employeur de l'administration québécoise débourse un peu plus de 16 % du salaire, soit un montant équivalent à celui payé aux autres salariés québécois syndiqués et à ceux du secteur universitaire. Les employeurs de l'ensemble des autres salariés québécois, des autres salariés québécois non syndiqués et du secteur privé dépensent moins que celui de l'administration québécoise à ce chapitre. Par contre, il en coûte plus à ce titre dans le secteur « autre public » ainsi que dans les administrations municipale et fédérale. Dans tous les secteurs, y compris l'administration québécoise, les déboursés pour les congés annuels représentent environ la moitié de ceux liés au temps chômé payé.

Les heures de travail

La durée moyenne des heures régulières de travail de l'administration québécoise est de près de 36 heures, soit environ une heure et quart de moins que celle des autres salariés québécois. La semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte que celle des employés des secteurs de comparaison, à l'exception de l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) et le secteur universitaire.

Les heures de présence au travail sur une base hebdomadaire s'établissent à 30 heures dans l'administration québécoise. Elles y sont plus nombreuses que dans l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus) et le secteur universitaire alors qu'elles sont à parité avec celles du secteur

« autre public ». Les heures de présence au travail sont inférieures dans l'administration québécoise à celles des autres secteurs comparés. La différence la plus grande est observée dans la comparaison avec le secteur privé; elle se chiffre à environ deux heures et demie de travail de moins par semaine dans l'administration québécoise.

La rémunération variable

La présence de régimes de rémunération variable est constatée pour 42 % des établissements du secteur privé. La majorité de ces établissements disposent d'un seul régime, alors que 20 % d'entre eux offrent plus d'un régime de rémunération variable. Pour les catégories des professionnels et des employés de bureau, les proportions d'établissements offrant de la rémunération variable atteignent respectivement 38 % et 34 %. Ces proportions sont plus importantes que celles rencontrées pour les techniciens (26 %) et les employés d'entretien et service (23 %). Les régimes collectifs (partage des bénéfices, partage des gains de productivité, participation au capital-actions, bonis d'équipe, etc.) sont de loin les plus répandus. Le régime collectif le plus courant parmi les établissements est le partage des bénéfices (19 %) suivi du partage des gains de productivité (10 %) et des régimes de participation au capital-actions (9 %). Parmi les régimes individuels (bonis au mérite, rémunération à la commission, rémunération à la pièce, etc.), le régime le plus fréquent est celui des bonis au mérite (12 %).

L'évolution de la comparaison

La situation comparative de l'administration québécoise présente un affaiblissement généralisé face à tous les secteurs entre 1998 et 1999. Cette situation est constatée tant pour le salaire que pour la rémunération globale.

Le recul le plus important est noté vis-à-vis de l'administration fédérale alors que l'affaiblissement le moins marqué est observé dans la comparaison avec l'administration municipale. Ces constats sont valables à la fois sur le plan salarial et de la rémunération globale.

Pour l'ensemble de la période, soit de 1990 à 1999, un affaiblissement est noté face à la totalité des secteurs, tant sur le plan salarial que sur celui de la rémunération globale. L'affaiblissement le plus marqué est observé face au secteur privé, soit - 10,7 points de pourcentage sur le plan salarial et - 9,8 points de pourcentage pour la rémunération globale.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Accélération de la croissance économique. Les investissements et le commerce extérieur mènent la croissance

Au premier semestre de 1999, la croissance économique s'accélère. En effet, après un gain de 2,9 % en 1998, le produit intérieur brut (PIB) s'accroît de 4,2 % au premier trimestre de 1999 et de 3,2 % au second par rapport à la même période de 1998. Les principaux éléments responsables de cette accélération sont les investissements des entreprises et le commerce extérieur. Les répercussions de la crise asiatique moindres que prévu ainsi que la vigueur de l'économie américaine ont amené la plupart des analystes économiques et financiers à revoir à la hausse leurs prévisions pour 1999 au fur et à mesure que l'année progressait. Les taux de croissance du PIB prévus pour l'ensemble de 1999 varient de 3,1 % à 3,5 % ; pour l'an 2000, ces taux vont de 2,4 % à 2,8 %.

Après avoir accéléré de 1995 (1,1 %) à 1997 (2,9 %), la croissance des dépenses de consommation ralentit à 2,2 % en 1998. Cette tendance se poursuit en 1999, l'augmentation enregistrée étant de 2 % au premier semestre, en comparaison avec la même période en 1998. Pendant ce temps, le revenu personnel disponible en termes réels augmente de 1,3 % en 1998, sa première hausse en trois ans. Il diminue de nouveau en 1999 (- 0,5 % au premier semestre). L'augmentation de la consommation entraîne donc une diminution de l'épargne; le taux d'épargne, aux

environs de 9 % au début de la décennie, tombe à 1,5 % au premier semestre de 1999. Le taux d'endettement, déjà élevé en 1998, continue de monter en 1999. Compte tenu de la progression de l'emploi et des baisses d'impôt annoncées, les analystes s'attendent à une accélération de la croissance de la consommation l'an prochain. Cette croissance varierait de 2 % à 2,4 % en 1999 et de 2,4 % à 2,5 % en 2000.

Les investissements constituent un élément important de la croissance en 1999. Au premier semestre, ils augmentent de 11,5 % par rapport à la période correspondante de 1998. La croissance provient surtout des investissements des entreprises en machines et matériel qui progressent de 20,4 %. Après avoir connu une année exceptionnelle en 1998, les investissements des entreprises en construction non résidentielle augmentent de 2,2 % en 1999. Pour l'ensemble de l'année 1999, les analystes s'attendent à une croissance des investissements de 8 % environ. Les prévisions pour l'an 2000 s'établissent à environ 6 %.

Les dépenses publiques courantes en biens et services demeurent stables en 1998, après avoir diminué dans les cinq années précédentes. Il y a un changement de tendance en 1999 puisque les dépenses publiques augmentent de 0,6 % au premier semestre. Pour l'ensemble de l'année 1999, les analystes prévoient que les dépenses publiques vont augmenter de 1,4 % à 2,2 %. Il y aurait accélération des dépenses publiques en l'an 2000, les augmentations prévues allant de 2,5 % à 3,2 %.

En 1998, les exportations progressent de 3,2 %, alors que les importations, ralenties par la chute du dollar qui rend les produits importés plus chers, augmentent de 1,3 %. La situation du commerce extérieur s'améliore en 1999 avec une accélération des exportations et des importations. Cette croissance s'explique entre autres par le taux de change favorable aux exportations et la forte poussée des investissements. Au premier semestre de 1999, les exportations totales augmentent de 6,1 % en regard du premier semestre de 1998; au cours de la même période, les importations totales augmentent de 3,9 %.

La croissance de l'IPC se situe à 1,4 % en 1998 ainsi que pour les trois premiers trimestres de 1999. La tendance est toutefois à la hausse en 1999, le taux atteignant 2,4 % en septembre. Les coûts de l'énergie expliquent cette hausse. Pour l'an 2000, les analystes s'attendent à une légère augmentation du taux d'inflation.

Après le niveau historiquement bas atteint en 1997, les taux d'intérêt à court terme augmentent jusqu'au troisième trimestre de 1998. Un léger recul des taux est enregistré au quatrième trimestre de 1998, ceux-ci se maintenant autour de 4,7 % en 1999. Une légère hausse des taux est prévue l'an prochain.

La fin de la crise asiatique entraîne une remontée de la demande et du prix des matières premières, ce qui donne du tonus au dollars canadien et permet un certain assouplissement de la politique monétaire. Le dollar canadien se maintient autour de 67 cents américains en 1999. Il évoluerait en l'an 2000 dans une fourchette variant, selon les analystes, de 69 cents américains à 74,5 cents.

Rythme soutenu de création d'emplois et taux de chômage en baisse

La situation de l'emploi continue de s'améliorer en 1998 et en 1999. Après avoir augmenté de 1,5 % en 1997, la croissance de l'emploi se chiffre à 2,1 % en 1998 ainsi que pour les trois premiers trimestres de 1999. Ce sont des emplois à temps plein qui sont créés en 1999; ceux-ci augmentent de 3,2 % tandis que les emplois à temps partiel diminuent de 3 %. Les travailleurs qui bénéficient le plus de la création d'emplois en 1999 sont ceux âgés de 15 à 24 ans (5,8 %). Les femmes profitent également plus de la croissance de l'emploi. Pour l'ensemble de 1999, les analystes prévoient une augmentation variant de 1,6 % à 2 % du nombre d'emplois. Ils anticipent un léger ralentissement dans la croissance de l'emploi en 2000 (0,9 % à 1,8 %).

Le taux de chômage continue de diminuer en 1998 et 1999. Il passe de 11,7 % en 1997 à 10,4 % en 1998. En 1999, il est en moyenne de 9,8 % pour les neuf premiers mois de l'année. En septembre, il se situe à 9 %, son plus bas niveau en 10 ans. Selon les

prévisions, la baisse du taux de chômage devrait se poursuivre; il se situerait entre 9,5 % et 9,8 % pour l'ensemble de l'année 1999 et entre 9,1 % et 9,6 % en 2000.

Le rapport emploi/population progresse de nouveau; il passe de 55,8 % en 1998 à 56,3 % pour les neuf premiers mois de 1999. Si cette tendance se poursuit, ce sera son plus haut niveau depuis 1990 (58 %).

Les tendances salariales

Croissance salariale légèrement à la hausse

Les conventions collectives de l'administration québécoise, sont arrivées à échéance le 30 juin 1998. Les négociations en vue de les renouveler sont en cours. Pour l'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués, les clauses salariales en vigueur en 1999 leur accordent un taux de croissance salariale moyen de 1,9 %, résultat supérieur à celui de 1998. De plus, tous les secteurs étudiés montrent des taux d'augmentation de salaire plus élevés en 1999 qu'en 1998. Le secteur « autre public » affiche une hausse salariale identique à celle du secteur privé (1,9 %). Parmi les sous-secteurs du secteur « autre public », l'augmentation salariale la plus élevée s'observe dans le secteur fédéral (3 %) et celle la moins forte est notée dans le secteur universitaire (0,8 %). Dans le secteur privé, la croissance salariale nominale est identique à celle observée pour l'ensemble des « autres salariés syndiqués » tant pour 1999 que pour 1998.

Selon les maisons d'experts-conseils, les augmentations accordées en 1999 aux salariés non syndiqués du secteur privé sont similaires ou légèrement supérieures à celles octroyées aux salariés syndiqués de ce même secteur.

L'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués connaissent un gain de pouvoir d'achat pour une troisième année consécutive. Le taux réel de croissance salariale est de 0,5 % pour 1999. À l'exception du secteur universitaire, tous les secteurs étudiés montrent un gain de pouvoir d'achat cette année. Les gains varient de 0,3 % dans le secteur municipal à 1,6 % dans le secteur fédéral.

Les données préliminaires indiquent que près de 82 % des « autres salariés québécois » syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat en 1999. Cette proportion est plus élevée que celle observée en 1998. Dans le secteur privé, plus de 84 % des salariés syndiqués bénéficient d'augmentations salariales supérieures à l'indice des prix à la consommation. Tous les salariés du secteur fédéral connaissent un gain de pouvoir d'achat, alors qu'aucun du secteur universitaire n'en bénéficie. Les autres sous-secteurs du secteur « autre public » montrent des proportions de 64 % (entreprises publiques québécoises) et 72 % (administration municipale) de salariés profitant d'un gain de pouvoir d'achat.

Les salariés syndiqués québécois connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 0,9 % pour la période allant de 1986 à 1992, alors qu'ils subissent une perte de 2,4 % pour la période de 1993 à 1999.

Selon la banque de conventions du ministère du Travail, le nombre d'ententes nouvellement signées en 1999 est moins élevé que par les années passées. Les ententes intervenues aux trois premiers trimestres de 1999 confèrent à l'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués une croissance annuelle moyenne de 2,5 % pour la durée de la convention. Ces ententes sont dans l'ensemble plus généreuses que celles signées en 1998 où une croissance salariale moyenne de 1,9 % était observée. Le secteur fédéral affiche le taux de croissance moyen le plus élevé, soit de 4,5 % pour neuf conventions collectives signées en 1999. Il était de 2,4 % pour vingt-deux ententes signées en 1998. Les ententes signées dans le secteur privé octroient une croissance annuelle identique pour les deux années (2,2 %). En ce qui concerne le secteur municipal, l'augmentation salariale est nettement plus élevée en 1999 (2,5 % pour quatorze conventions collectives), alors qu'elle était de 0,8 % pour cinquante conventions collectives signées en 1998. Dans les entreprises publiques québécoises, les taux de croissance salariale annuelle moyens sont de 2,8 % en 1999 comparativement à 2 % en 1998.

Les salariés couverts par les ententes signées aux trois premiers trimestres de 1999 sont proportion-

nellement moins nombreux à subir un gel ou une diminution salariale (1,2 %) qu'en 1998 (4,4 %).

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, l'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués bénéficieront d'une croissance de leur échelle salariale de 1,8 % en 2000. Cette hausse s'apparente à celle de 1,9 % projetée pour l'ensemble de l'année 1999. Les perspectives pour les salariés syndiqués du secteur privé sont de 1,9 % pour les deux années. Chez les non-syndiqués du secteur privé, elles vont de 1,9 % à 2,4 % selon la source consultée. Quant au secteur « autre public », le secteur fédéral affiche les perspectives les plus favorables pour 1999 parmi tous les secteurs considérés.

Compte tenu des taux d'inflation anticipés pour 1999 et pour 2000, l'Institut prévoit des gains de pouvoir d'achat au cours des deux années pour l'ensemble des « autres salariés québécois ». Le gain serait toutefois plus faible en 2000.

L'Institut de la statistique du Québec présente son rapport annuel sur la *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. Le présent document compare la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois, présente la situation et les prévisions économiques en toile de fond, fournit les tendances salariales pour les années récentes et des perspectives salariales pour les années 1999 et 2000.

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

La présentation des résultats de la Partie I s'effectue en quatre chapitres. Les deux premiers exposent les résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec, respectivement, l'ensemble des autres salariés québécois et ceux du secteur privé. Ils portent sur la comparaison des salaires et de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères et pour chacune des catégories d'emplois. L'analyse se penche sur les salaires et les échelles salariales. Les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé sont également présentés ainsi que les résultats relatifs aux heures de travail. La rémunération globale, calculée selon la méthode des déboursés, est aussi fournie. Finalement, dans le chapitre relatif au secteur privé, l'Institut présente les résultats d'un volet spécial de l'enquête portant sur la présence de la rémunération variable dans les établissements de ce secteur.

Le chapitre trois présente les comparaisons entre l'administration québécoise et les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public », les administrations municipale et fédérale ainsi que le secteur universitaire. Les résultats de la comparaison pour les mêmes composantes de la rémunération sont fournis pour l'ensemble des emplois repères et chacune des catégories d'emplois. Finalement, des résultats tenant compte du facteur de la syndicalisation dans les secteurs privé et « autre public » sont présentés.

Le quatrième chapitre a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de rémunération pour l'ensemble de la période 1990-1999. Les changements récents constatés entre 1998 et 1999 sont analysés et mis en perspective par rapport à la période de 1990 à 1998.

La Partie II de ce rapport regroupe les chapitres 5 et 6. Le premier porte sur la situation économique récente et présente des prévisions ayant trait aux principaux indicateurs économiques. Une attention spéciale est accordée à l'état du marché du travail. Le deuxième chapitre de cette partie concerne les tendances salariales des employés québécois. Cette portion de l'étude se penche dans un premier temps sur les taux d'augmentation observés sur le marché du travail. Elle présente par la suite une analyse du pouvoir d'achat. Finalement, elle vise à fournir des indications quant aux tendances salariales pour l'ensemble de 1998 et 1999. Les résultats relatifs aux employés syndiqués et non syndiqués sont exposés pour chacun de ces axes d'analyse. Les perspectives salariales de l'Institut pour l'ensemble de 1999 et pour 2000 concluent le rapport.

Partie I

La première section 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 est confronté. Des informations détaillées sur le traitement des données pour chacun des volets de la comparaison sont présentées dans une seconde section. Les événements récents susceptibles d'affecter la comparaison sont également exposés.

Les orientations méthodologiques

Le marché de référence

L'Institut est mandaté pour comparer la rémunération des salariés de l'administration québécoise régis par une convention collective avec la rémunération des autres salariés québécois¹. L'administration québécoise désigne les salariés de la fonction publique, de l'éducation (commissions scolaires et

cégeps) ainsi que de la santé et des services sociaux, alors que les autres salariés québécois correspondent aux salariés des organisations de 200 employés et plus de la quasi-totalité des secteurs de l'activité économique. Sont exclus les secteurs de l'agriculture et des services qui y sont reliés, de l'exploitation forestière et des services forestiers, de la pêche et du piégeage ainsi que de la construction. Les salariés des secteurs comparés peuvent être syndiqués ou non. Ils travaillent dans le secteur privé ou dans le secteur « autre public ». Ce dernier comprend les diverses administrations et entreprises à caractère public non incluses dans l'administration québécoise telles que l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus), les universités et l'administration fédérale au Québec.

La tableau I illustre la segmentation du marché du travail québécois utilisée par l'ISQ pour sa comparaison.

Tableau I

Le marché du travail au Québec et les grands secteurs de comparaison

Administration québécoise	Autres salariés québécois ¹	
	Secteur privé ²	Secteur « autre public »
- Fonction publique - Ministères - Organismes gouvernementaux³ - Fonds spéciaux - Éducation - Commissions scolaires - Cégeps - Santé et services sociaux - Régies régionales de la santé et des services sociaux - Centres hospitaliers - Centres d'hébergement (CHSLD) - Centres de réadaptation - Centres locaux de services communautaires - Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse	- Mines - Manufacturier - Transport et entreposage - Communications - Commerce de gros et de détail - Finance, assurances et immobilier - Services aux entreprises - Hébergement et restauration - Autres services	- Entreprises provinciales (sociétés d'État et autres) - Administration fédérale au Québec - Entreprises fédérales au Québec - Universités - Administrations municipales⁴ - Entreprises locales

1. Pour la comparaison, la rémunération des autres salariés québécois est également analysée selon que les salariés sont syndiqués ou non.
2. Sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
3. Ne comprend pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.
4. Comprend les communautés urbaines.

La source de données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) Québec réalisée en 1999 par l'ISQ. L'Institut utilise uniquement cette source de données pour la comparaison des salaires et de la rémunération globale selon la méthode des déboursés. L'ensemble des données colligées dans l'enquête se rapportent à l'administration québécoise et aux établissements de 200 employés et plus de toutes les régions du Québec. Des données sur les organisations de moindre taille ne sont pas recueillies dans l'ERG. L'administration municipale regroupe, pour sa part, les municipalités de 25 000 habitants et plus ainsi que les communautés urbaines de 200 employés et plus². Les municipalités de 25 000 habitants et plus représentent 53 % de la population québécoise et près de 35 000 employés y œuvraient en 1998³.

Afin de déterminer les emplois à retenir dans les établissements en rapport avec les emplois repères considérés (sur la base des emplois existant dans l'administration québécoise), un processus d'appariement des emplois est effectué. Celui-ci consiste, à partir de la description des tâches du guide des emplois repères, à repérer 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 effectuées, les niveaux de responsabilité et de surveillance exercée et reçue, le niveau de scolarité et l'expérience exigée. Le processus d'appariement des emplois est essentiel avant d'effectuer toute comparaison salariale pertinente.

L'enquête de 1999 a porté, au total, sur 76 emplois repères⁴. Douze de ces emplois n'ont pas été considérés dans le cadre de la comparaison, et ce, pour diverses raisons. Quatre emplois sont spécifiques à l'administration municipale. Quatre autres correspondent au corps d'emploi « Mécanicien de machines fixes » pour lequel l'information nécessaire à l'appariement n'est pas disponible dans l'administration québécoise. Les quatre derniers emplois enquêtés mais exclus de la comparaison le sont en vertu du mandat de l'ISQ puisque ce sont des emplois non syndiqués dans l'administration québécoise. Par ailleurs, deux autres emplois n'ont pu être pris en compte faute d'effectifs dans l'administration québécoise « Agent de l'approvisionnement 1 et 3 ». Ainsi, pour la partie I du rapport sur la rémunération des salariés, 62 emplois repères sont analysés. Les effectifs appariés sont ceux réguliers à temps plein, tant dans l'administration québécoise que dans les autres secteurs comparés.

Pour l'enquête sur la rémunération globale de 1999, l'Institut a utilisé la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada afin d'effectuer une mise à jour de la base de sondage de l'enquête. À la suite de cette mise à jour, l'Institut a détecté des établissements correspondant au critère de taille de l'ERG mais non répertoriés dans la base de sondage utilisée en 1998. Ce phénomène touche essentiellement des établissements ayant entre 200 et 1 000 employés du secteur privé. Certains de ces « nouveaux » établissements font partie de l'échantillon de l'ERG 1999⁵.

2. Pour des comparaisons de rémunération portant sur des villes de plus petite taille, voir *La rémunération dans le secteur municipal : portrait et comparaison des villes de 10 000 et plus de population en 1998*, ISQ, mai 1999.

3. La proportion de la population québécoise dans les municipalités de 25 000 habitants et plus provient d'une compilation du ministère des Affaires municipales à partir des données du recensement de 1996 de Statistique Canada. Le nombre d'employés est tiré de l'Enquête sur la rémunération globale au Québec en 1998.

4. L'ERG 1998 a porté sur 82 emplois repères. Six emplois ont été exclus par l'Institut à cause de leur faible représentativité dans l'administration québécoise et dans le secteur privé. Les parties patronales et syndicales de l'administration québécoise, membres du groupe de travail de l'Institut sur la sélection des emplois repères, ont été consultées préalablement à ce changement.

5. Les impacts de ce changement de la base de sondage et de la sous-couverture potentielle de l'ancienne base de sondage, notamment sur l'évolution des écarts de rémunération, seront étudiés ultérieurement par l'Institut.

Le cadre conceptuel de la rémunération globale

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut comprend l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées⁶.

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

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

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé soit, principalement, le salaire, mais aussi les primes, bonis, commissions et divers remboursements reçus.

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités (débourrés)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	- Salaire¹ - Remboursement de congés de maladie non utilisés	- Bonis, commissions et montants forfaitaires² - Primes² - Rémunération pour le temps supplémentaire - Sécurité d'emploi³
Rémunération indirecte	- Régime de retraite - Assurance-salaire - Assurance-invalidité - Assurance-vie - Assurance-maladie - Assurance-appareils optiques - Assurance-soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC)	- Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi³
Heures rémunérées	- Heures régulières de travail - Horaire d'été	- Heures supplémentaires
Heures chômées payées (durée)	- Congés annuels - Congés fériés et mobiles - Congés parentaux - Congés de maladie utilisés - Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.)	- Congés de perfectionnement - Périodes de repos et de repas payées

1. Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant au temps chôme payé.

2. L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 1999. Une analyse sommaire des fréquences et caractéristiques est effectuée pour le secteur privé.

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 informations supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournies dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

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

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages, comme une prime d'assurance-vie, ou pour satisfaire à une exigence légale, par exemple la contribution au régime d'assurance-maladie du Québec. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures rémunérées correspondent à la durée des heures régulières de travail avec les ajustements nécessaires pour les variations saisonnières, comme les horaires d'été. Les heures chômées payées, c'est-à-dire le temps chôme payé, couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles rémunérées⁷.

Certains éléments couverts par la définition du concept de la rémunération globale de l'ISQ ne sont pas considérés dans le cadre de la présente comparaison. La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut, dont ceux qui sont traités par la méthode des déboursés, est présentée au tableau II. Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte et les remboursements de congés de maladie non utilisés.

Les mesures de la rémunération globale

Une fois la rémunération globale bien cernée à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour la mesurer. Afin de donner le portrait le plus complet possible de la rémunération globale, l'Institut utilise, quand les données sont disponibles, deux méthodes différentes permettant de la quantifier, soit celles des déboursés de l'employeur et des coûts simulés. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif visé, l'horizon couvert et la méthodo-

logie de l'une et l'autre sont différents. Faute de données pour appliquer la méthode des coûts simulés, l'Institut utilise seulement celle des déboursés.

La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. Ainsi, deux employeurs peuvent offrir à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques. La prime à verser peut par contre varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des déboursés donnerait des résultats différents selon l'âge des employés de chaque employeur. Pourtant, à âge égal, ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. Plusieurs variables autres que le contenu des régimes peuvent en effet avoir une influence sur les frais encourus, comme les variables démographiques (l'âge, le sexe, l'ancienneté de la main-d'œuvre, etc.) et les variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.). Seule la méthode des coûts simulés permet, sous certaines conditions, de limiter l'influence de ces facteurs et ainsi de refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes. L'Institut a d'ailleurs appliqué cette méthode dans le cadre de divers mandats.

L'application que l'Institut fait de la méthode des déboursés, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les déboursés encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et le temps chôme payé.

Les salaires et les échelles salariales⁸

La comparaison salariale s'effectue à partir des salaires annuels. Les salaires utilisés incluent les indemnités de vie chère lorsqu'elles sont intégrées aux échelles salariales de même que les primes de chef d'équipe ou de spécialiste. La comparaison des salaires s'effectue à partir de la moyenne des taux de salaire

7. L'analyse des heures de travail est axée principalement sur les heures régulières, le temps chôme payé et les heures de présence au travail. L'élément « ajustements pour variations saisonnières » (horaire réduit) est intégré dans le calcul des heures rémunérées et, par conséquent, dans celui des heures de présence au travail.

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

versés pour un emploi, une catégorie d'emplois ou un secteur. Les déboursés 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 déboursés dépendent de variables liées à la personne, telles l'ancienneté, l'expérience ou la performance qui déterminent la place du titulaire dans l'échelle salariale.

Afin de nuancer les résultats de la comparaison des salaires, l'Institut apporte des informations sur les échelles salariales des secteurs comparés⁹. Les échelles salariales expriment une partie importante de la politique salariale de l'employeur. Elles représentent le niveau de rémunération offert pour un emploi. Pour des salaires différents, la politique salariale pourrait être similaire puisque les déboursés peuvent varier en raison de diverses caractéristiques. L'analyse des échelles salariales jette donc un éclairage additionnel sur les résultats de la comparaison des salaires.

Il existe différents types d'échelles salariales : celles avec un minimum et un maximum normal, celles avec un minimum, un maximum normal et un maximum au mérite et enfin, les échelles salariales avec un minimum et un maximum au mérite. Le maximum normal est un paramètre important; ce taux, accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant, représente le taux de comparaison du marché. Le maximum au mérite, pour sa part, ne peut être atteint que par les employés qui ont un rendement supérieur. L'Institut privilégie la comparaison des maximums normaux. Les minimums sont inclus dans la banque de données à la fin de ce rapport. Des informations sont de plus fournies dans le texte sur les maximums au mérite lorsqu'un nombre suffisant d'effectifs y sont assujettis.

La comparaison des écarts observés pour les salaires et de ceux relatifs aux échelles salariales doit tenir compte de certaines réalités. Pour un même établissement, l'analyse des échelles porte sur un groupe d'employés qui peut différer de celui sur lequel

s'effectue l'analyse des salaires moyens. En effet, l'analyse des données reliées aux échelles prend en considération les effectifs « hors échelle » alors que l'analyse salariale ne le fait pas. De plus, les données salariales incluent les effectifs qui ne sont pas assujettis à une échelle. La plupart des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Les employés d'entretien et service sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Les proportions d'effectifs assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et selon les emplois.

La collecte des données sur les maximums normaux peut occasionner certaines difficultés. Par exemple, dans certains cas, le mode de rémunération apparemment privilégié pour un emploi est une échelle salariale; mais parce qu'il est difficile de déterminer le maximum normal représentatif d'une politique salariale formelle, l'emploi apparié ne sera pas considéré dans les données sur les effectifs rémunérés selon une échelle salariale.

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale ainsi que de ses caractéristiques individuelles. Celles-ci déterminent sa position dans son échelle. Cette position est évaluée par l'Institut de la façon suivante :

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

La comparaison des positions dans l'échelle salariale et celle des maximums normaux permettent, dans certains cas, d'expliquer les résultats de la comparaison des salaires¹⁰. Par exemple, des déboursés pour les salaires plus élevés 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.

9. Des informations supplémentaires sur la comparaison des échelles salariales sont fournies dans le document *L'analyse des échelles salariales : document d'orientation*, IRIR, Montréal, octobre 1994, 49 p.

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

Fréquemment utilisés dans l'administration des salaires, les ratios comparatifs sont également présentés dans les tableaux A de la banque de données. Ces ratios représentent le salaire divisé par le maximum normal.

La rémunération variable

Actuellement, la rémunération variable n'est pas incluse dans les travaux de comparaison de l'Institut. Toutefois, des informations sur les fréquences et caractéristiques des programmes de rémunération variable collectifs et individuels, présents dans les établissements en 1998, ont été recueillies dans le cadre de l'ERG 1999. La définition de la rémunération variable retenue pour l'enquête et sur laquelle s'est appuyé l'Institut dans ses travaux est la suivante :

« Toute forme de rémunération accordée à un employé ou à un groupe d'employés, autre qu'un taux de base ou un salaire, dans laquelle les versements fluctuent selon certains standards qualitatifs ou quantitatifs, prédéterminés ou non, généralement associés à une performance individuelle, de groupe ou d'entreprise¹¹. »

Les régimes individuels, comme leur nom l'indique, sont basés sur des standards reliés aux individus pour le versement de la rémunération variable. Cette catégorie comprend entre autres les bonis au mérite, la rémunération à la pièce et la rémunération à la commission. Pour leur part, les régimes collectifs sont basés sur des standards collectifs, de groupe ou d'organisation, pour verser la rémunération variable. Il s'agit principalement des pratiques suivantes : le partage des bénéfices, le partage des gains de productivité, la participation au capital-actions et les bonis d'équipe. Il existe également des régimes hybrides qui combinent les incitatifs individuels et collectifs. Ces régimes sont inclus dans les régimes individuels à l'intérieur du rapport.

Les données présentées dans ce rapport portent sur le secteur privé¹² où la plus grande proportion d'établissements offrant de la rémunération variable a été observée. Les régimes de rémunération variable sont présents dans tous les secteurs, à l'exception des administrations québécoise et fédérale.

Le calcul de l'écart¹³ de rémunération entre les deux secteurs

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

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

La rémunération de l'administration québécoise est au dénominateur car cette dernière constitue le secteur de base. Pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères, la rémunération moyenne de chacun des secteurs est calculée en pondérant la rémunération de chaque emploi repère de la catégorie par les effectifs de l'administration québécoise¹⁴. L'utilisation d'une même pondération permet ainsi de comparer, pour chaque regroupement d'emplois repères, la rémunération moyenne des employés de l'administration québécoise à celle obtenue lorsque les taux moyens de rémunération du secteur concerné sont

11. Voir *Rémunération variable : description et tendances*, IRIR, Montréal, avril 1996.

12. L'Institut diffusera ultérieurement des résultats additionnels sur la rémunération variable à partir des informations recueillies ans l'ERG 1999.

13. Le terme « écart » fait presque toujours référence à l'écart estimé, c'est-à-dire celui calculé à partir des données de l'échantillon. Afin d'alléger le texte du rapport, l'ISQ s'est abstenu de répéter continuellement le qualificatif « estimé ». Les écarts calculés entre l'administration québécoise et l'administration fédérale ne représentent pas des estimés puisque les données sont recensées dans ces deux secteurs.

14. Des informations supplémentaires sur le calcul des écarts pour les catégories d'emplois et l'ensemble des emplois repères sont fournies dans le document *Comparaison de la rémunération : développements méthodologiques et aspects statistiques. Calculs des indices de rémunération et des coefficients de variation pour les catégories d'emplois et pour l'ensemble des emplois repères*, IRIR, Montréal, mars 1992, 45 p. Il est à noter que, lors de la rédaction de ce document, les différences de rémunération étaient présentées par des indices plutôt que par des écarts.

appliqués à la structure des effectifs de l'administration québécoise¹⁵. L'écart de rémunération est obtenu en soustrayant la moyenne pondérée de la rémunération du secteur comparé de celle de l'administration québécoise et en divisant le résultat par la moyenne pondérée de la rémunération de l'administration québécoise.

En principe, une valeur de l'écart égale à 0 signifie une égalité des rémunérations. Une valeur négative, par exemple -3 %, représente pour l'administration québécoise une rémunération inférieure de 3 % à celle du secteur comparé (retard) alors qu'une valeur positive, par exemple 3 %, représente une rémunération supérieure de 3 % pour l'administration québécoise (avance). Dans le cas d'un retard, la valeur de l'écart représente le pourcentage qu'il faut ajouter à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir celle du secteur comparé. Dans le cas d'une avance, l'écart représente le pourcentage qu'il faut enlever à la rémunération de l'administration québécoise pour obtenir la rémunération du secteur comparé. Comme les données proviennent d'une enquête basée sur un échantillon, l'interprétation des résultats doit tenir compte de leur précision.

Dans le calcul et l'interprétation de l'écart de rémunération, le secteur de base est toujours l'administration québécoise. Les résultats publiés dans les rapports sur la rémunération des salariés sont tous obtenus dans l'optique d'une comparaison de différents secteurs avec cette administration. Il serait donc incorrect d'un point de vue méthodologique de comparer, par exemple, la rémunération des secteurs privé et « autre public ». En effet, les écarts de rémunération présentés dans le rapport sont calculés sur la base des emplois repères communs avec l'administration québécoise (qui peuvent être différents selon les secteurs de comparaison) et en utilisant la structure des effectifs de ce même secteur.

L'analyse présentée dans ce rapport porte principalement sur les écarts de salaire, de maximum normal

et de rémunération globale¹⁶. L'écart du salaire résulte de la comparaison des salaires déboursés, tel qu'il a été défini plus haut. Quant à l'écart de rémunération globale, il est calculé à partir du rapport entre, d'une part, la somme des coûts associés aux salaires et aux avantages sociaux (rémunération annuelle) et, d'autre part, les heures de présence au travail.

La segmentation des résultats

L'évaluation des écarts de salaire et de rémunération globale à des niveaux de segmentation très détaillés soulève parfois quelques problèmes. L'un d'eux est le risque d'erreur inhérent à l'obtention de résultats à partir d'échantillons de taille réduite. À titre d'exemple, l'emploi repère « Technicien en arts appliqués et graphiques 2 » n'a été apparié que dans deux établissements appartenant au secteur « autre public non syndiqué ». Pour cinq des huit autres emplois de la catégorie des techniciens, l'appariement n'a été possible que dans un ou deux établissements. Des doutes peuvent alors exister sur la précision des écarts obtenus dans un tel contexte. Cette difficulté constitue la principale raison pour laquelle les résultats par emploi repère selon la syndicalisation n'ont pu être analysés dans ce rapport.

Par ailleurs, tous les emplois repères faisant partie d'une catégorie d'emplois donnée ne se retrouvent pas nécessairement dans chacun des segments du marché du travail. Par exemple, 9 des 17 emplois repères constituant la catégorie des employés d'entretien et service ont été appariés pour le secteur « autre public non syndiqué » alors que les 8 autres emplois repères y sont inexistantes.

La précision des résultats

Afin de déterminer la situation comparative de l'administration québécoise pour les divers écarts de rémunération calculés, l'Institut doit tenir compte d'un risque d'erreur inhérent à toute donnée provenant d'une enquête. Ce risque d'erreur est obtenu à partir d'une mesure de précision appelée écart type. L'écart type est calculé à partir de la variabilité échantillonnale,

15. Les résultats sur les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé exprimés en pourcentage du salaire sont également pondérés selon cette approche, pour l'ensemble des catégories d'emplois. Ainsi, le déboursé moyen dans chacun des secteurs est calculé en pondérant le déboursé de chaque catégorie d'emplois par les effectifs de l'administration québécoise.

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

dont l'utilisation est courante dans l'analyse des résultats de toute enquête basée sur un échantillon¹⁷.

L'utilisation conjointe de l'écart et de la mesure de précision permet de définir un intervalle dans lequel la vraie valeur de l'écart devrait se situer selon une probabilité de 90 %¹⁸. À son tour, cet intervalle permet de déterminer si l'écart est significativement différent de la valeur 0 qui symbolise la parité des deux secteurs comparés. En effet, si la valeur 0 n'est pas comprise dans l'intervalle déterminé pour un écart, l'Institut conclura à l'avance ou au retard de l'administration québécoise. À l'inverse, lorsque la valeur 0 est incluse dans l'intervalle, la parité des secteurs comparés est admise, l'avance ou le retard de l'administration québécoise ne pouvant être confirmé. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'un écart différent de 0 puisse être considéré comme marquant la parité. Cette procédure permettant de déterminer le statut de l'administration québécoise constitue un test statistique dont le niveau de confiance est 90 %. Ainsi, la probabilité de se tromper, en concluant que l'administration québécoise est en avance ou en retard alors qu'en réalité les deux secteurs sont à parité, est de 10 %. Le choix de 90 % comme niveau de confiance constitue un choix conservateur. L'Institut estime en effet qu'il est préférable de conclure à la parité alors que ce n'est pas le cas plutôt que de conclure à un statut d'avance ou de retard alors que la parité aurait dû être statuée.

En plus de servir à déterminer le statut de l'administration québécoise par rapport au secteur comparé, les mesures de précision interviennent lorsque l'Institut tente d'établir s'il y a des différences significatives entre deux écarts de rémunération présentés dans les sections sur la rémunération globale selon la méthode des déboursés. En effet, en utilisant les mesures de précision, un test statistique a été

développé¹⁹ 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 montre que les déboursés pour les avantages sociaux sont équivalents dans les deux secteurs de comparaison.

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

Par ailleurs, la mise à jour de la base de sondage de l'enquête a eu une incidence sur la précision des estimations. En effet, comme les échantillons de 1998 et 1999 sont de taille semblable mais que la taille estimée de l'univers est plus grande en 1999 qu'en 1998, les valeurs des mesures de précision associées aux estimations sont plus élevées en 1999 qu'en 1998. Ainsi, pour un écart de rémunération en 1999 qui serait du même ordre qu'en 1998, le test statistique visant à déterminer le statut mènera plus souvent à la parité. C'est particulièrement le cas pour la catégorie des employés d'entretien et service, où les valeurs des mesures de précision sont relativement élevées en 1999.

17. La variabilité interappariements qui est estimée depuis le *Treizième rapport sur les constatations de l'IRIR* n'a pas été déterminée cette année. Cette source de variabilité est négligeable par rapport à la variabilité échantillonnale.

18. Les tableaux H de la banque de données fournissent pour chacun des secteurs comparés les intervalles de confiance associés aux écarts salariaux et de rémunération globale.

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

L'évolution de la comparaison²⁰

L'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise est effectuée pour la période de 1990 à 1999, par rapport aux principaux secteurs du marché du travail. La portion de l'univers de 1999 qui n'appartient pas à la base de sondage de 1998 n'a pas pu être prise en considération dans l'étude de l'évolution 1990-1999. Des analyses complémentaires seront faites par l'Institut afin de mesurer l'impact d'une sous-couverture potentielle de l'ancienne base de sondage dans le cadre d'une étude de sensibilité qu'il diffusera ultérieurement.

La méthodologie utilisée pour analyser l'évolution est différente de celle qui sous-tend les autres chapitres de la partie I du rapport. La méthode d'estimation habituelle est modifiée pour cette analyse afin de minimiser l'impact au fil des ans de la composition différente de l'échantillon et de la non-réponse. Cette méthode d'estimation utilise l'information auxiliaire pertinente disponible au cours de la période afin d'estimer la rémunération de chaque année. Ainsi, lorsque c'est possible, les données manquantes relatives au salaire et à la rémunération globale sont imputées. De plus, la structure d'effectifs de l'administration québécoise et le panier d'emploi sont ceux de 1994, les emplois non enquêtés en 1999 étant exclus de l'analyse²¹. De cette façon, les différences entre les écarts d'une année à l'autre devraient montrer surtout les changements réels de rémunération. Ces différences entre les écarts constituent la base de l'analyse de l'évolution de la comparaison. Trois différences d'écarts sont présentées : 1998 et 1990, 1999 et 1998 de même que 1999 et 1990. En principe, une différence d'écarts négative traduit un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise alors qu'une différence positive correspond à une amélioration.

Toutefois, comme les différences d'écarts représentent en fait des estimés échantillonnaires comportant un risque d'erreur, un test statistique est utilisé afin de vérifier si les écarts d'une année donnée sont significativement différents de ceux de l'année précédente ou de toute autre année de la période. Lorsque le test conclut à une différence significative entre les écarts de deux années, le changement survenu s'interprète alors comme un affaiblissement ou une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise exprimé par l'écart de rémunération. Inversement, lorsque la différence constatée n'est pas significative, la situation comparative de l'administration québécoise est déclarée stable. Comme ces tests de différence entre les écarts de rémunération sont utilisés dans le cadre de la méthode des déboursés, des coûts à l'employeur plus importants ou plus faibles une année par rapport à l'autre ne signifient pas nécessairement une amélioration ou une détérioration des régimes ou politiques de rémunération.

Les employés couverts par la comparaison

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération globale pour 62 emplois repères regroupés en quatre catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les employés d'entretien et service²².

Le tableau III montre que les emplois repères retenus couvrent 46 797 salariés de l'administration québécoise, soit 19 % des effectifs totaux de ce secteur²³. Cependant, une bonne partie des effectifs compris dans la catégorie « autres employés » sont rattachés à des emplois qui se retrouvent uniquement ou presque dans l'administration québécoise. En excluant ces emplois du calcul, la proportion d'effectifs couverts passe à 36 %.

20. Dans la présentation et l'analyse des résultats, la mention des années 1990 à 1998 fait référence à l'année d'enquête sur les salaires.

21. Les emplois repères non enquêtés en 1999 sont : technicien en audio-visuel, dessinateur-traceur (niveaux 1 et 2), préposé aux renseignements, buandier et ouvrier certifié d'entretien. Toutefois, les effectifs rattachés à ces emplois étant peu nombreux, leur impact dans l'analyse de l'évolution est minime.

22. Le nombre d'emplois repères utilisés peut varier d'un secteur à l'autre. En effet, certains emplois repères peuvent être inexistant dans un secteur du marché considéré.

23. Les données utilisées pour obtenir ces proportions visent seulement les employés réguliers à temps plein (en équivalents à temps complet) et ne comprennent pas les cadres. Les données sur les effectifs totaux de l'administration québécoise ont été fournies par le Conseil du trésor à partir du système d'information de la rémunération (SIR). Elles couvrent la période du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 1998. Les effectifs des emplois repères font référence à la même période.

Comme l'indique le tableau III, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de la catégorie des employés de bureau regroupent le plus d'effectifs par rapport aux effectifs totaux de cette catégorie dans l'administration québécoise, soit 53 %. La catégorie des employés d'entretien et service présente une couverture de 47 % alors que celles des professionnels et des techniciens sont, pour leur part, moins importantes. En effet, les effectifs rattachés aux emplois repères de ces deux catégories couvrent respectivement 20 % et 19 % des effectifs totaux de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise.

Tableau III
Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux de l'administration québécoise¹

Catégories d'emplois	Effectifs emplois repères	Effectifs totaux adm. québ.	Effectifs couverts dans la comparaison
	Nbre	Nbre	%
Professionnels	5 801	29 031	20
Techniciens	6 635	34 809	19
Employés de bureau ²	23 448	44 194	53
Employés d'entretien et service	10 913	23 255	47
Sous-total	46 797	131 289	36
Autres employés ³	..	118 683	..
Total	46 797	249 972	19

1. Période du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 1998.

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

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

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

Certains des emplois pour lesquels la comparaison au marché n'a pas été établie pourraient éventuellement faire l'objet d'une enquête. Cependant, pour un grand nombre d'emplois se retrouvant dans les sous-secteurs de l'éducation et de la santé et des services sociaux, il n'y a pas de point de comparaison directe avec le reste du marché québécois.

Le traitement et l'analyse des données

La rémunération globale d'un emploi repère peut être calculée pour chacun des établissements à partir des données brutes de l'ERG. L'Institut dispose ainsi de données confidentielles. Il peut les introduire dans ses calculs, tout en respectant les règles de confidentialité dans la présentation des résultats ou leur transmission à des tiers.

Deux méthodes peuvent être utilisées afin de traiter la non-réponse : l'imputation et la repondération. Dans ce rapport, l'imputation salariale et de rémunération globale n'a pas été nécessaire. En effet, peu de dossiers auraient été imputés et la repondération était tout à fait satisfaisante pour traiter la non-réponse. Tous les dossiers des établissements non-répondants, tant au volet salarial qu'à celui sur les avantages sociaux et le temps chômé payé, ont donc été traités en repondérant les poids échantillonnaires.

Les précisions sur les données et périodes de référence

Les données sur les salaires ainsi que sur les minimums et les maximums normaux pour l'administration québécoise et les autres salariés québécois de toutes catégories reflètent, en général, la situation au 1^{er} juillet 1999. Ces données ont été recueillies au cours de l'ERG 1999.

Les données estimées concernant les coûts des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent les coûts moyens. Pour chaque établissement, les déboursés sont colligés pour des regroupements d'emplois et sont attribués aux salaires des emplois repères.

La période de référence des données pour le coût des avantages sociaux et du temps chômé payé est en général l'année 1997 pour les autres salariés québécois. Pour l'administration québécoise, la période de juillet 1995 à juin 1996 sert de référence sauf pour les coûts des régimes étatiques et des régimes de retraite qui datent de 1997. Ces données sont celles recueillies dans le cadre de l'ERG 1998. Il s'agit des données les plus récentes disponibles.

Les données sur les heures régulières hebdomadaires de travail pour chacun des emplois repères proviennent de l'enquête sur la rémunération globale des emplois repères; elles datent de juillet 1999. Le facteur annuel de conversion utilisé est de 52,18 semaines. Le calcul des heures de présence au travail se base sur les heures régulières de travail spécifiques à chacun des emplois repères.

Les données relatives aux effectifs correspondent aux mêmes périodes de référence que les autres données. Pour les autres salariés québécois, elles concernent les employés réguliers à temps plein. Quant à l'administration québécoise, ce sont également les effectifs réguliers à temps plein qui sont pris en compte, mesurés toutefois en équivalent à temps complet.

Les particularités sur les salaires et les échelles salariales

En ce qui concerne la catégorie des professionnels de l'administration québécoise, les données salariales couvrent les trois sous-secteurs pour les niveaux 1 et 2 de l'enquête. Pour le niveau 3, seules les données relatives à la fonction publique sont recueillies dans l'ERG. Les données utilisées pour les professionnels tiennent compte des primes versées (niveau plus élevé et chef d'équipe).

Par ailleurs, les maximums des échelles indiqués pour les emplois professionnels de niveau 1 de l'administration québécoise constituent uniquement des maximums d'appariement. Pour l'enquête, les emplois rémunérés selon les échelons 1 à 7 des échelles salariales sont appariés au niveau 1. L'échelon 7 de chacune des échelles fait donc office de maximum pour le niveau 1 de la catégorie. Le 8^e échelon représente le minimum des échelles pour le niveau 2 et le salaire du 18^e échelon correspond au maximum pour ce niveau. Le maximum du niveau 3 correspond, pour l'administration québécoise, au maximum de l'échelle (18^e échelon) majoré de la prime de niveau plus élevé (7 %). Le minimum du niveau 3 est déterminé en considérant la restriction du minimum de quatre ans d'expérience pour accéder à la fonction de niveau plus élevé. L'échelon qui correspond à ces quatre années est l'échelon 9; le minimum du niveau 3 correspond donc à l'échelon 9 majoré de la prime de 5 %.

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

Nouvelle classification des emplois de la fonction publique

Le Conseil du trésor a adopté la *Directive sur la classification des emplois de la fonction publique et sa gestion* le 14 septembre 1998. Cette directive s'applique à tout le personnel de la fonction publique à l'exception du personnel agent de la paix²⁴ et du personnel d'encadrement. Le nouveau système de classification, qui réduit le nombre de classes d'emplois de 324 à 110 environ, sera implanté progressivement au cours des prochaines années. Des études, suivies de consultations sur la classification et de négociations sur les salaires entre les diverses parties concernées sont prévues avant que les employés soient intégrés à la classe d'emplois correspondant à leurs attributions.

L'ISQ prendra en considération, au fur et à mesure dans ses études, toute modification à la classification des salariés qui découlera de la mise en place de cette directive. Les données du présent rapport sur la rémunération des salariés n'en sont pas affectées puisque les effectifs considérés sont ceux de 1997-1998. Par ailleurs, selon les informations recueillies, aucun changement à la classification n'a encore été effectué à ce jour.

La réduction des coûts de la main-œuvre et des effectifs dans le secteur public

En décembre 1996, le gouvernement et la plupart des grandes centrales ont conclu des ententes prévoyant, d'une part, une diminution des coûts de main-œuvre de 100 millions de dollars à réaliser entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 1997 et, d'autre part, l'utilisation des surplus des régimes de retraite afin de financer des retraites anticipées et des départs assistés. La *Loi sur la diminution des coûts de la main-œuvre dans le secteur public et donnant suite aux ententes intervenues à cette fin* (L.Q. 1997, chap. 7) a été adoptée en mars 1997. Cette loi venait consacrer les ententes intervenues concernant la réduction des coûts

24. Une classe pour les agents de la paix est toutefois prévue dans la nouvelle classification.

de main-œuvre, élargir temporairement l'admissibilité à la retraite et établir les mesures de réduction des coûts de main-œuvre devant être mises en place par les employeurs et les associations de salariés du secteur public n'ayant pu convenir d'une entente à ce sujet avec le gouvernement. Les réductions des coûts de main-œuvre ont pris diverses formes selon les sous-secteurs de l'administration québécoise. Dans celui de l'éducation, les coupures ont pris la forme de congés sans solde. Dans le secteur de la santé et des services sociaux, les crédits pour congés de maladie ont été réduits pour les employés permanents alors que les employés temporaires connaissaient une baisse de salaire.

Les données salariales utilisées dans ce rapport ne sont pas affectées par cette opération. Les analyses de l'Institut portent en effet sur les salaires des employés réguliers alors que les mesures de réduction salariale ne touchent que les salariés temporaires. Le temps chômé payé ainsi que les heures de présence au travail ont été modifiés par les mesures mises en place. Les données du rapport pour les avantages sociaux de l'administration québécoise étant celles de la période de juillet 1995 à juin 1996, elles ne correspondent pas à la période au cours de laquelle ces mesures ont été appliquées. Elles ne prennent donc pas en compte les mesures relatives aux avantages sociaux. Par contre, les effectifs utilisés pour la comparaison étant ceux en place du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 1998, les données du rapport prennent en considération les départs à la retraite.

La réduction des coûts de la main-d'œuvre dans le secteur municipal

En mars 1998, le gouvernement du Québec adoptait la *Loi concernant la négociation d'ententes relatives à la réduction des coûts de main-œuvre dans le secteur municipal* (L.Q. 1998, chap. 2). Cette loi faisait suite au transfert de responsabilités de 375 millions de dollars du gouvernement aux municipalités, dont 235 millions devaient résulter de la diminution de la masse salariale, montant à répartir entre les municipalités. Chaque organisme municipal devait s'entendre avec ses salariés sur un processus de réduction des coûts de main-d'œuvre à mettre en place à compter de l'exercice financier 1998. L'objectif était exprimé en

pourcentage du total des dépenses annuelles relatives à la rémunération et aux avantages sociaux de l'exercice financier 1997. Il ne pouvait excéder 6 %. Les municipalités pouvaient négocier avec les associations de salariés des ententes permettant d'atteindre cet objectif. Si aucune entente n'était conclue au moment de l'adoption de la Loi, celle-ci prévoyait l'intervention d'un médiateur-arbitre qui devait, en cas de mésentente, imposer un règlement assurant le plein effet de la réduction des coûts de main-d'œuvre.

Lorsque cette loi a été adoptée, un certain nombre de syndiqués du secteur municipal avaient déjà conclu des ententes avec leurs employeurs. Les mesures de réduction de coûts ont pris diverses formes dans les ententes signées : congé de contribution au régime de retraite, modification des structures salariales, gel des échelles, réduction de certains avantages sociaux, etc.

Les résultats présentés dans ce rapport intègrent les mesures touchant les salaires et les heures régulières de travail, les données recueillies par l'ERG 99 étant celles de juillet 1999 pour ces deux composantes. Cependant, les autres mesures visant les avantages sociaux ne sont pas prises en considération dans les résultats présentés puisqu'elles touchent principalement l'exercice financier 1998 alors que les données utilisées portent sur celui de 1997. Les effets de la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal ne sont donc pas intégrés complètement dans les données analysées.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Les données historiques relatives aux principaux indicateurs économiques du Québec proviennent de l'Institut de la statistique du Québec, de Statistique Canada, du Conference Board du Canada et de la Société canadienne d'hypothèques et de logement. Les prévisions économiques proviennent de quatre organismes : la Banque Nationale du Canada (B.N.C.), la Banque Royale du Canada (B.R.C.), la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins

du Québec (C.C.P.E.D.Q.) et le Conference Board du Canada (C.B.C.).

L'analyse porte essentiellement sur l'environnement économique du Québec bien qu'elle tienne compte des contextes canadien et international. Les prévisions complètent l'analyse de la situation économique courante en dégagant les principales tendances pour l'année qui se termine et celle qui suit.

Pour la majorité des indicateurs québécois, les données des *Comptes économiques du Québec* de l'Institut de la statistique du Québec sont utilisées. Plusieurs de ces données sont directement fournies en dollars constants. Les notions de « valeur réelle » et de « valeur en dollars constants » sont équivalentes. Les données trimestrielles du PIB québécois en dollars constants et ses composantes ainsi que les données de l'année 1998 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec²⁵. Cette année, l'Institut produit directement les données du PIB en dollars constants. Auparavant, la valeur réelle de cette variable était obtenue par approximation en prenant la mesure du PIB en dollars courants divisée par l'indice implicite des prix (dégonflé) de la demande interne finale. Quant aux données annuelles du PIB réel, elles proviennent généralement de Statistique Canada de même que certaines autres données.

Statistique Canada a modifié l'année de base pour l'indice des prix à la consommation : elle devient 1992 au lieu de 1986. Statistique Canada n'a toutefois pas reconstitué les séries chronologiques antérieures à 1992. L'Institut utilise donc dans son rapport les données réelles avec 1992 comme année de base pour la période 1993 à 1999 et maintient 1986 comme année de base pour la période 1982 à 1992.

Les tendances salariales

Les sources de données

Les données pour les tendances salariales sont dégagées à partir d'une banque de conventions collec-

tives pour les salariés syndiqués et des enquêtes de planification salariale pour les salariés non syndiqués.

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

Les conventions collectives considérées couvrent l'administration québécoise, le secteur privé et le secteur « autre public ». L'administration québécoise fait référence à la fonction publique, aux réseaux de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et de la santé et des services sociaux. Le secteur « autre public » comprend les secteurs municipal et fédéral ainsi que les entreprises publiques québécoises et les universités. Le secteur municipal inclut les municipalités, les entreprises locales de même que les communautés urbaines. Quant au secteur fédéral, il comprend l'administration fédérale ainsi que les entreprises fédérales au Québec. Un regroupement est aussi effectué pour l'ensemble des salariés québécois autres que ceux de l'administration québécoise, soit les « autres salariés québécois ».

Les enquêtes de planification salariale disponibles à l'Institut au moment de la rédaction de ce rapport proviennent de AON/MLH, du Conference Board, de Morneau Sobeco, MSP, de Towers Perrin et de William M. Mercer. La firme Hay/McBer a aussi fourni des informations mais uniquement pour l'an 2000. Les résultats de ces enquêtes touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Toutefois, ces enquêtes, de par leur nature, ne sont pas nécessairement représentatives de l'ensemble des salariés non syndiqués. De plus, les répondants sont surtout des moyennes et grandes entreprises. Pour les besoins de ce rapport, les données utilisées ont trait aux augmentations des échelles et des enveloppes de salaires versés pour l'ensemble des catégories d'emplois faisant l'objet des travaux de comparaison de l'Institut.

25. Les données provinciales annuelles de Statistique Canada n'étant disponibles qu'après la date de tombée du présent rapport.

Les mesures utilisées de croissance salariale

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 syndiqués. Il mesure les taux d'augmentation attribués aux échelles salariales dans les conventions collectives en vigueur sans égard au moment où ces dernières ont été signées. Pour le calcul de ce taux, les conventions utilisées sont celles en vigueur le 15 décembre de l'année étudiée. Il s'agit de la mesure qui se rapproche le plus des augmentations d'échelles relevées par les enquêtes de planification salariale.

Les taux d'augmentation présentés à partir des données des firmes d'experts-conseils sont des moyennes arithmétiques des pourcentages d'augmentation des échelles salariales et des moyennes arithmétiques des pourcentages d'augmentation des salaires versés. Ils donnent une mesure des augmentations salariales octroyées aux salariés non syndiqués.

Le taux de croissance réelle est utilisé pour mesurer les gains ou les pertes de pouvoir d'achat des salariés. La croissance réelle est obtenue en soustrayant le taux d'inflation de la croissance nominale des taux en vigueur. Cette soustraction élimine l'effet de l'inflation et la croissance réelle ainsi obtenue reflète une approximation des gains ou des pertes de pouvoir d'achat des salariés. Par exemple, si la croissance des échelles salariales est supérieure à celle de l'inflation, cela se traduit par un taux réel de croissance positif reflétant le fait que le pouvoir d'achat des salariés québécois augmente. À l'opposé, si le taux réel de croissance des échelles salariales est négatif, les salariés peuvent perdre de leur pouvoir d'achat et s'appauvrir. Pour 1999, la croissance de l'IPC utilisé est celle calculée pour le Québec pour les neuf premiers mois de 1999 par rapport à la même période de l'année précédente. Les données relatives à l'IPC proviennent de Statistique Canada.

Un taux de croissance salariale réelle est calculé en vue d'étudier la situation du pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois sur une période couvrant plusieurs années. Pour ce faire, la croissance de l'indice des prix à la consommation pour une période

donnée a été soustraite de la croissance salariale nominale²⁶ observée pour la même période. Ce taux de croissance est basé sur les résultats observés au cours de chacune des années considérées. Pour chacune des années, lorsque le nombre d'effectifs est inférieur à la moyenne du nombre d'effectifs des cinq dernières années, les salariés restants (différence entre cette moyenne et le nombre d'effectifs) sont supposés ne pas avoir obtenu d'augmentation à leur échelle (0 % d'augmentation). Le taux de croissance ajusté est alors calculé en considérant ces salariés restants.

L'Institut a recours à deux indicateurs pour évaluer les taux d'augmentation annuelle moyens des conventions nouvellement signées. Il s'agit de l'indicateur des taux et de celui des gains. Ces indicateurs sont compilés pour les conventions collectives signées durant l'année et un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention. 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 signée avec celui de la fin de la convention collective précédente, reflète l'évolution des structures salariales. Par contre, l'indicateur des gains permet de considérer dans le calcul des taux d'augmentation le moment où les hausses salariales sont consenties. Cet indicateur tient compte de la durée d'application des augmentations. Il est appelé « croissance des gains » parce qu'il se rapproche plus du gain réalisé par les salariés syndiqués que l'indicateur des taux. L'Institut privilégie la méthode des gains dans son analyse. Les résultats relatifs à la méthode des taux sont présentés en annexe et ne sont analysés que lorsqu'ils diffèrent nettement de ceux obtenus selon la méthode des gains.

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

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

compte des montants forfaitaires. Le calcul de ces trois indicateurs se fait à partir du maximum des échelles salariales, lorsqu'elles existent, ou du taux unique. Le calcul de ces taux ne prend pas en compte les coûts de système, c'est-à-dire l'augmentation salariale résultant d'une progression dans l'échelle. Il est important de souligner que, pour chacun de ces trois indicateurs, les résultats des années les plus récentes ne sont pas définitifs puisque d'autres ententes peuvent s'ajouter au fichier du ministère du Travail. Cela est particulièrement vrai pour l'année en cours.

Les perspectives salariales sont établies en utilisant les taux de croissance salariale observés des conventions en vigueur pour chacun des secteurs analysés (données préliminaires). Les perspectives pour l'ensemble des salariés syndiqués sont calculées en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en effectifs. Le nombre d'effectifs utilisé pour calculer le poids représente une moyenne du nombre observé durant les cinq années les plus récentes pour lesquelles les données sont suffisamment représentatives. Pour les employés non syndiqués, l'Institut utilise les taux d'augmentation prévus dans les enquê-

tes de planification pour l'ensemble de l'année en cours et pour l'année suivante. En ce qui concerne l'ensemble des « autres salariés québécois », lorsque les données disponibles permettent de l'estimer, le taux d'augmentation est obtenu en pondérant les taux pour les syndiqués et les non-syndiqués par leurs poids respectifs en effectifs sur le marché du travail. À cet effet, un taux de syndicalisation pour les « autres salariés québécois » a été calculé à partir du taux de syndicalisation de l'année 1999 pour l'ensemble des salariés québécois, fourni par Statistique Canada.

La couverture de l'analyse des conventions

Les tableaux IV et V suivants donnent un aperçu du nombre de conventions collectives ainsi que du nombre de salariés syndiqués couverts par la banque du ministère du Travail à la fin du troisième trimestre de 1999. Le tableau IV présente l'information sur les conventions en vigueur en 1998 et celles en vigueur en 1999. L'information du tableau V porte sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 1998 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 1999.

Tableau IV
Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts dans la banque retenue

Année	Administration québécoise ¹	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
1998	Nbre de conventions	2	679	32	15	96	35	178	857
	Nbre de salariés	2 253	207 139	24 439	7 290	35 994	37 955	105 678	312 817
1999	Nbre de conventions	0	546	18	5	86	10	119	665
	Nbre de salariés	0	174 425	5 848	1 786	34 189	7 961	49 784	224 209

1. En 1998, les conventions en vigueur dans l'administration québécoise sont celles des agents de services correctionnels et des « médecin omnipraticiens ».

Tableau V

Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts dans la banque retenue

Année		Administration québécoise	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	«Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
1998	Nbre de conventions	0	167	10	3	50	22	85	252	252
	Nbre de salariés	0	41 359	3 202	2 174	16 512	26 823	48 711	90 070	90 070
1999	Nbre de conventions	0	88	7	1	14	9	31	119	119
	Nbre de salariés	0	75 478	1 267	141	2 543	9 045	12 996	88 474	88 474

La comparaison de la rémunération globale des salariés

L'ensemble des salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 1999, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9,3 % sur celui des autres salariés québécois.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères, les salaires des catégories « Techniciens », « Employés de bureau » et « Employés d'entretien et service » témoignent du retard de l'administration québécoise. Les employés de bureau ont une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 50 % des effectifs de l'administration québécoise compris dans les emplois repères.

Le salaire des employés de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres salariés québécois pour la catégorie des professionnels.

Le nombre d'emplois et d'effectifs pour lequel l'administration québécoise est en retard est important : 45 emplois repères sur 62, représentant 71 % des effectifs. Seulement quatre emplois, comptant 12 % des effectifs, montrent une d'avance de l'administration québécoise.

Ce statut de retard de l'administration québécoise est observé pour un nombre élevé d'emplois dans chacune des catégories. Ainsi, les emplois affichant un retard sont particulièrement importants dans la catégorie des employés de bureau : 17 emplois repères sur 20, regroupant 91 % des effectifs. Près des trois quarts des techniciens (73 %) et plus de la moitié des employés d'entretien et service (53 %) se retrouvent aussi dans les emplois en retard. La catégorie des professionnels se démarque toutefois des autres puisque plus de la moitié de ses effectifs (52 %) sont regroupés dans les deux emplois affichant une avance de l'administration québécoise. La proportion des effectifs que comportent les emplois en retard pour cette même catégorie demeure relativement faible.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 9,3
Professionnels	13	- 0,2*
Techniciens	14	- 10,7
Employés de bureau	50	- 12,2
Employés d'entretien et service	23	- 11,6

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableaux F1 et H1

Tableau 1.2

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	4	13	45	62
Professionnels	2	5	9	16
Techniciens	0	2	7	9
Employés de bureau	0	3	17	20
Employés d'entretien et service	2	3	12	17

Banque de données : tableaux F1, G1 et G2

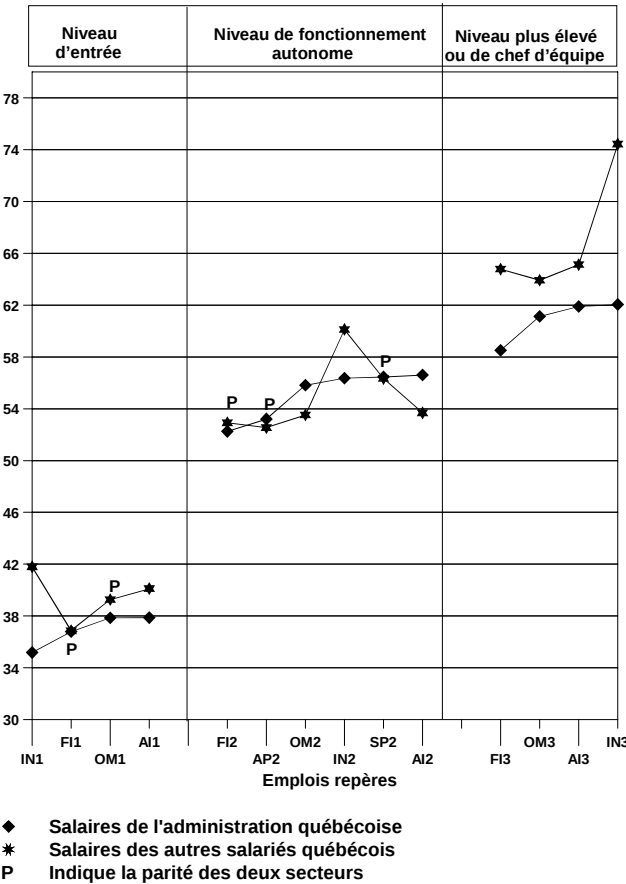
Les professionnels

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celui de l'ensemble des autres professionnels québécois. Cette parité est constatée pour seulement 5 des 16 emplois repères, soit 22 % des effectifs de la catégorie. Les emplois montrant un retard de l'administration québécoise sont les plus nombreux (9 sur 16), mais ils ne représentent que 26 % des effectifs, alors que les deux emplois en avance en cumulent 52 %. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs.

Les emplois des professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) montrent une avance salariale de l'administration québécoise de 1,6 % sur les autres salariés québécois. Ces emplois ont un impact déterminant sur l'écart de la catégorie puisqu'ils représentent 85 % des effectifs. Ce statut d'avance de l'administration québécoise est constaté pour 2 des 6 emplois du niveau 2. La parité des deux secteurs est observée pour trois emplois, et un seul affiche un retard. L'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 », en avance de 4,1 %, a une influence marquée sur les résultats puisqu'il regroupe 54 % des effectifs du niveau 2. La plus grande différence salariale observée en faveur de l'administration québécoise à ce niveau est celle de l'« Agent d'information 2 », soit 2 926 \$, alors que pour l'emploi « Ingénieur 2 », une différence de 3 766 \$ est relevée au détriment de l'administration québécoise.

Pour les professionnels du niveau d'entrée (niveau 1) et du niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard sur les autres salariés québécois de 9,3 % et 9,2 % respectivement. Des retards sont constatés pour 8 des 10 emplois repères de ces niveaux. Les deux autres emplois affichent la parité. La différence salariale la plus importante au désavantage de l'administration québécoise est de 12 380 \$ pour l'emploi « Ingénieur 3 ».

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux F1 et H1

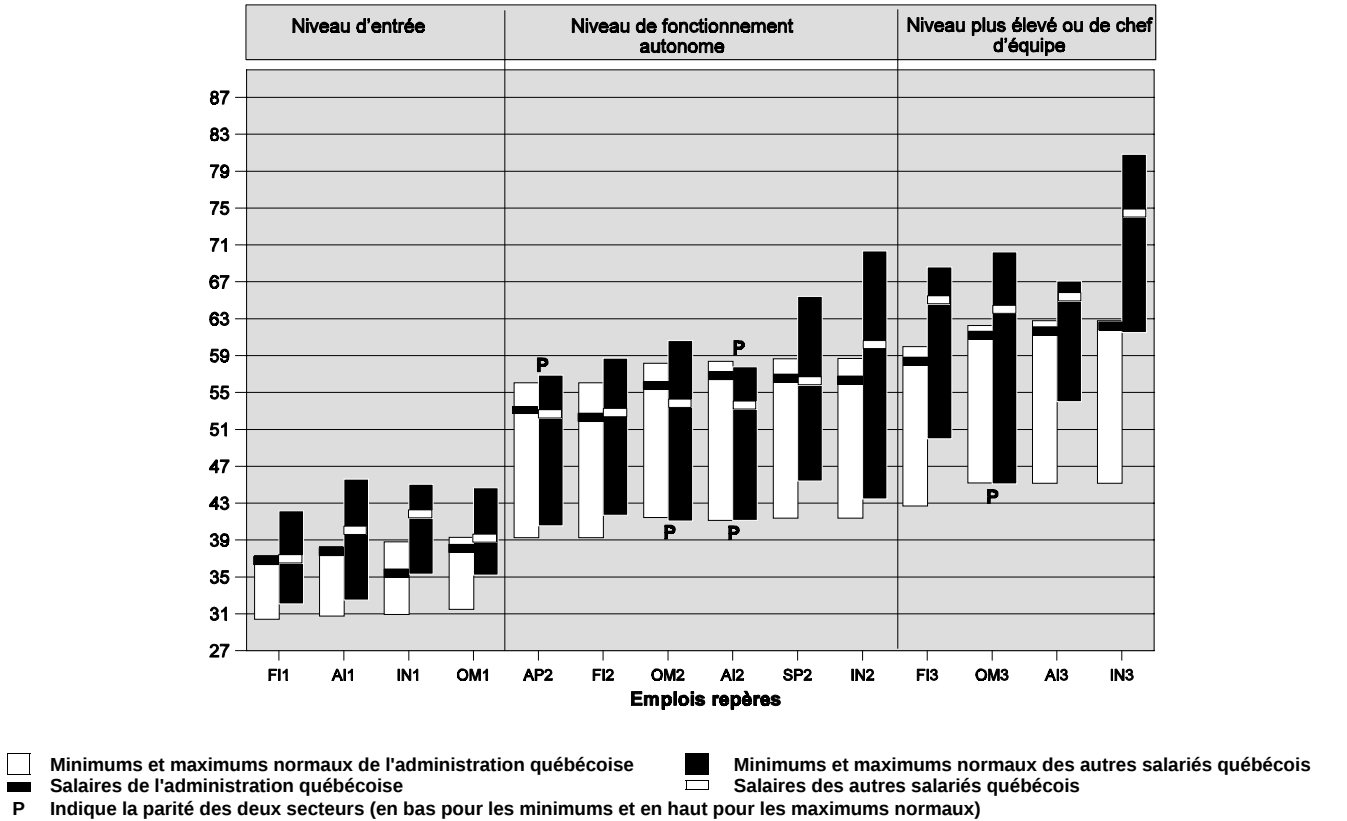
Les professionnels

Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi et il est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal des échelles salariales des professionnels de l'administration québécoise (58 405 \$) est en retard de 8 % par rapport à celui des autres professionnels québécois (63 060 \$). La position généralement plus avancée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle (86,1 % comparativement à 67,1 %) explique la parité salariale observée pour cette catégorie. Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois, la proportion est de 85 %.

Par ailleurs, 26 % des autres professionnels québécois couverts par des échelles salariales sont assujettis à un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 73 995 \$.

Les maximums normaux des professionnels de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres professionnels québécois pour 14 des emplois repères comptant 93 % des effectifs. Les retards varient de 4,2 % à 28,7 %. L'emploi « Ingénieur 3 » présente un maximum normal de l'administration québécoise qui dépasse le minimum des autres salariés québécois de seulement 1 252 \$.

Figure 1.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux A1 et F1

Les techniciens

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 10,7 % par rapport à celui des autres techniciens québécois.

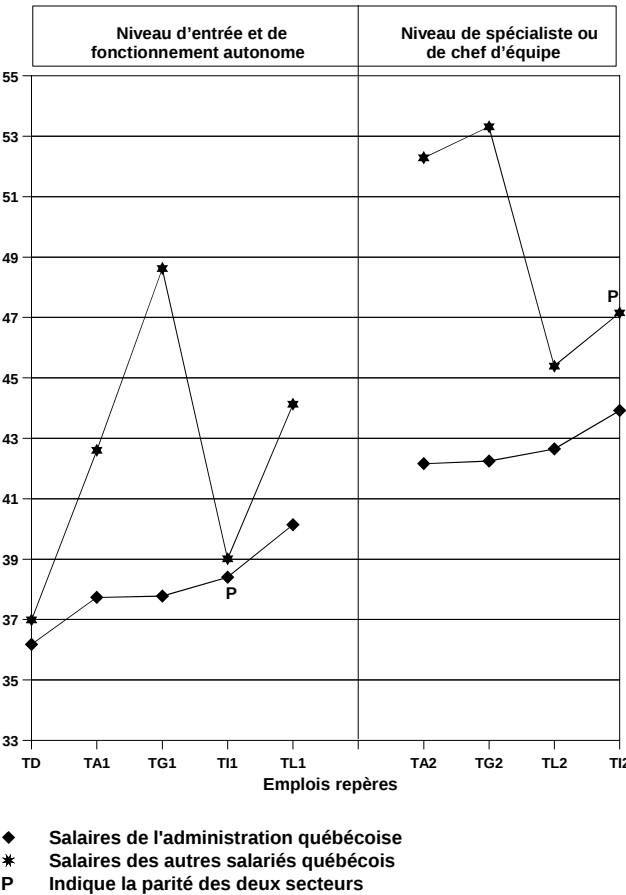
Sur neuf emplois repères, sept présentent un retard salarial de l'administration québécoise et deux autres sont à parité. Trois des sept emplois en retard affichent des écarts de plus de 20 %. L'emploi « Technicien de laboratoire 1 » compte à lui seul 32 % des effectifs de la catégorie et montre un retard de 9,9 %.

Les emplois de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveau 1), qui représentent 87 % des effectifs de la catégorie, ont un impact important sur le résultat d'ensemble. Les techniciens de niveau 1 de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 10,7 % sur les autres salariés québécois. Parmi les emplois témoignant d'un retard, le « Technicien en génie 1 » représente 21 % des effectifs de ce niveau et montre un écart salarial de 28,7 %.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 2), l'administration québécoise accuse un retard de 10,5 %. Trois emplois de ce niveau affichent ce statut; pour deux d'entre eux, le retard est de 24 % ou plus.

Trois emplois en retard ont des moyennes salariales beaucoup plus élevées dans le marché que dans l'administration québécoise, soit les emplois « Technicien en génie 1 et 2 » et « Technicien en arts appliqués et graphiques 2 ».

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux F1 et H1

Les techniciens

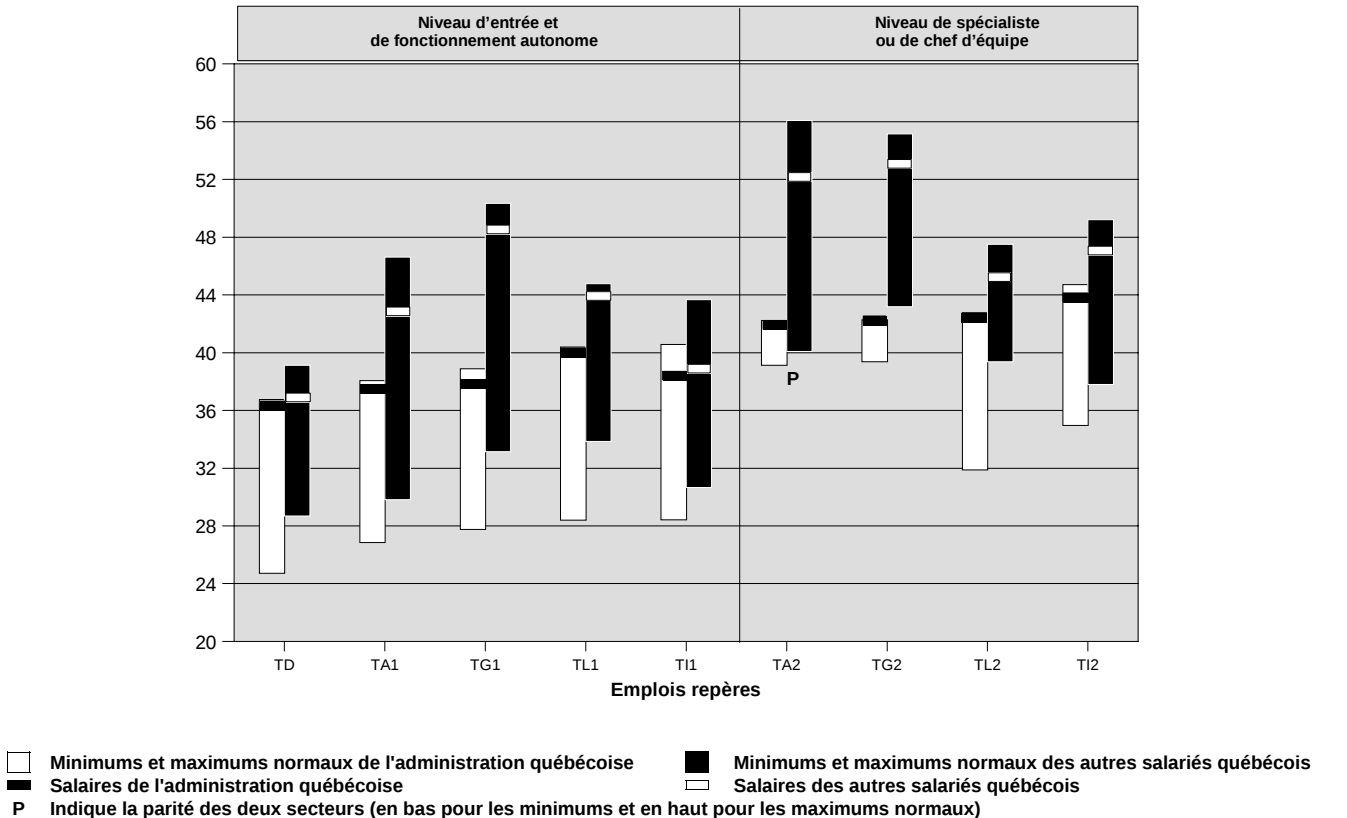
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (40 071 \$) est en retard de 13,8 % par rapport à celui des autres techniciens québécois (45 584 \$). Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois, la proportion est de 61 % ¹. Le retard salarial des techniciens de l'administration québécoise (- 10,7 %) n'est pas aussi important que celui estimé pour le maximum normal des échelles salariales, car les techniciens de ce secteur occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale (92,4 % comparativement à 77,1 %).

Par ailleurs, 22 % des autres techniciens québécois couverts par des échelles salariales sont assujettis à un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 58 433 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres techniciens québécois pour tous les emplois repères de cette catégorie. Les retards varient de 6,5 % à 32,8 %. L'emploi « Technicien en génie 2 » présente un maximum normal inférieur de 924 \$ au minimum observé chez les autres salariés québécois.

1. Pour l'emploi de « Technicien de laboratoire 1 », cette proportion tombe à 39,5 % et elle est de 42 % pour le « Technicien en génie 1 ».

Figure 1.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux A1 et F1

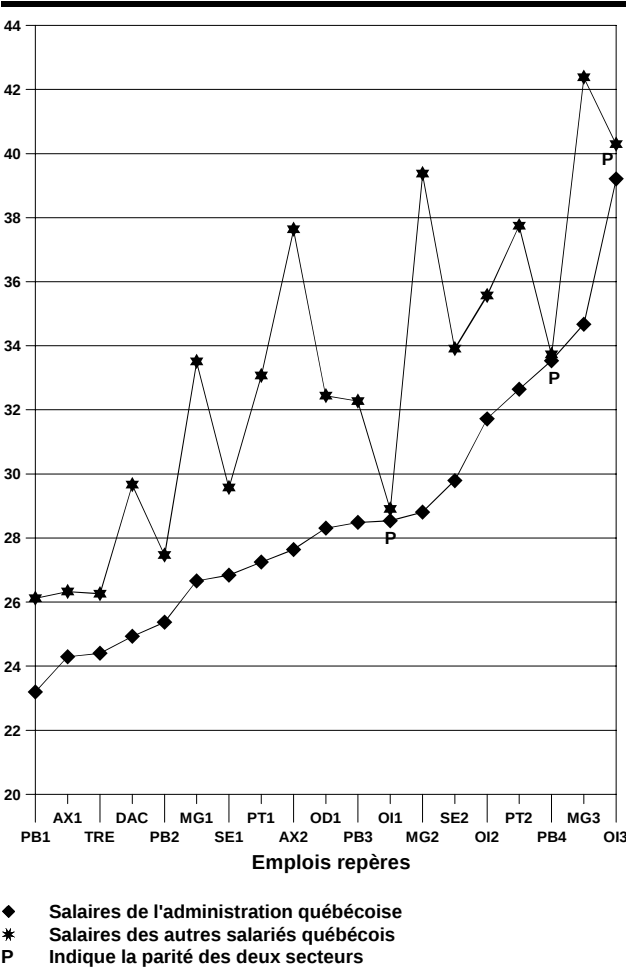
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 12,2 %.

Ce statut de retard de l'administration québécoise est constaté pour 17 des 20 emplois repères, alors que les trois autres sont à parité. De plus, les emplois témoignant d'un retard représentent 91 % des effectifs de cette catégorie.

Parmi les emplois affichant un retard, cinq ont des écarts se situant entre - 21,3 % et - 36,7 %; ces emplois ne représentent toutefois que 6 % des effectifs de la catégorie. L'emploi « Magasinier 2 » montre l'écart salarial le plus marqué (- 36,7 %), soit une différence de 10 566 \$.

Figure 1.5
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux F1 et H1

Les employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (28 676 \$) est en retard de 17,4 % par rapport à celui des autres salariés québécois (33 656 \$). Dans l'administration québécoise, la majorité des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale². Chez les autres salariés québécois, la proportion est de 64 %³.

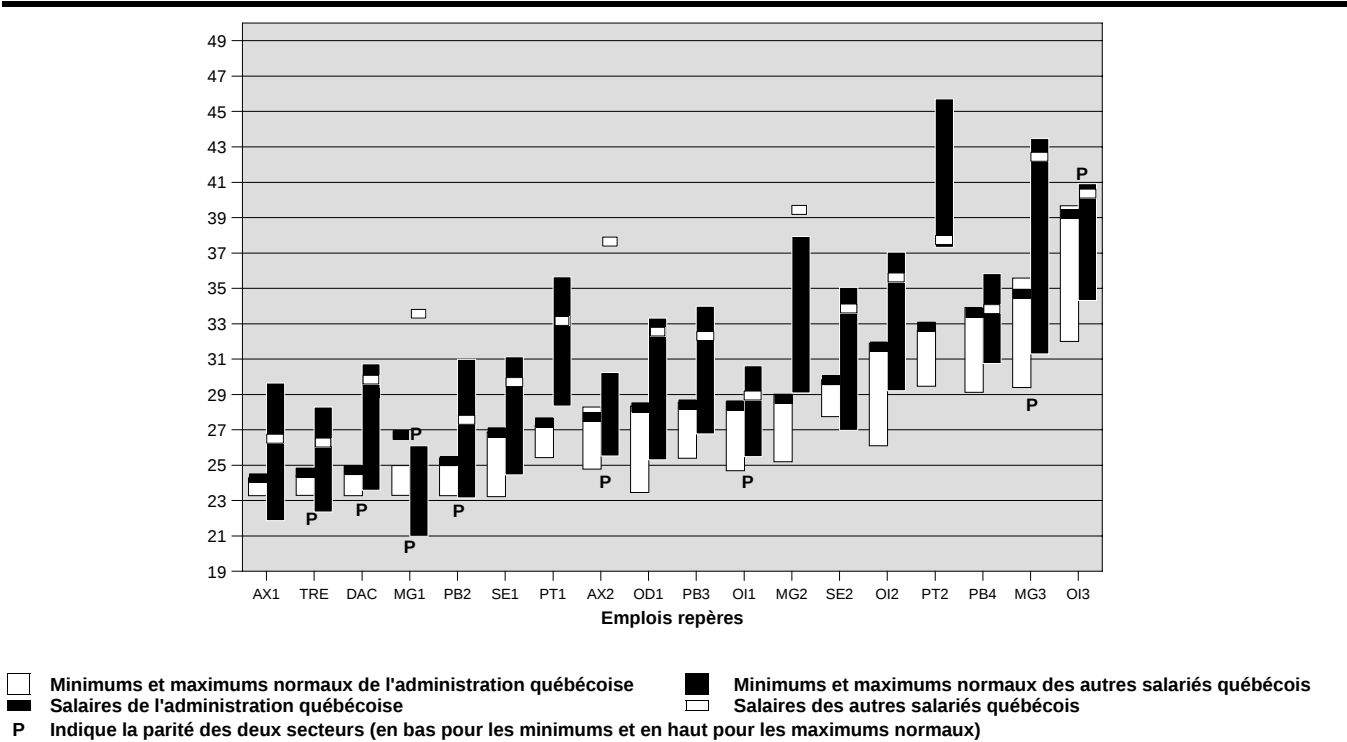
Le retard salarial dans l'administration québécoise (12,2 %) n'est pas aussi important que celui estimé pour le maximum normal, car les employés de bureau de ce secteur occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale (97,7 % comparativement à 83,2 %). Ces positions s'expliquent en partie par une étendue moyenne des échelles salariales plus petite dans l'administration québécoise.

Par ailleurs, 19 % des autres employés de bureau québécois couverts par des échelles salariales sont assujettis à un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 38 400 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres employés de bureau québécois pour 16 emplois repères regroupant 98 % des effectifs. Les retards varient de 5,7 % à 40,2 %. Pour trois des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum observé chez les autres salariés québécois. Pour deux autres, il le dépasse par moins de 2 000 \$.

2. Sauf ceux occupant l'emploi « Personnel de bureau 1 » et 35 % des effectifs occupant l'emploi « Magasinier 1 ».
3. Pour tous les niveaux de l'emploi « Magasinier », cette proportion baisse à moins de 24 %.

Figure 1.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux A1 et F1

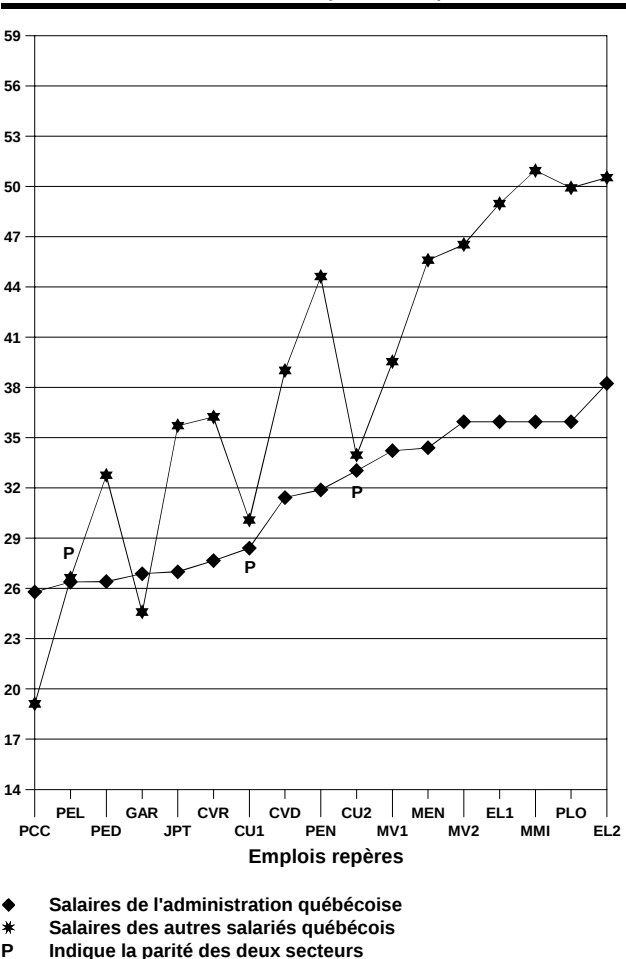
Les employés d'entretien et service

Le salaire des employés d'entretien et service de l'administration québécoise accuse un retard de 11,6 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie.

Ce statut de retard est constaté pour 12 des 17 emplois repères. Des cinq emplois restants, trois se retrouvent à parité et les deux autres présentent une avance de l'administration québécoise. Les emplois en retard regroupent 53 % des effectifs de la catégorie et présentent des écarts allant jusqu'à - 41,7 %. Pour huit des 12 emplois ayant ce statut, le retard de l'administration québécoise se chiffre à plus de 30 %. L'emploi « Préposé entretien lourd », qui affiche un écart de - 24 %, a un effet important sur le résultat d'ensemble puisqu'il couvre le plus d'effectifs de cette catégorie, soit 24 %.

Le retard salarial de l'administration québécoise se retrouve principalement parmi les emplois les mieux rémunérés de cette catégorie. Au nombre des emplois témoignant d'un retard, neuf présentent des salaires supérieurs à 30 000 \$ dans les deux secteurs. Par ailleurs, les deux emplois affichant une avance de l'administration québécoise ont des salaires inférieurs à 30 000 \$. Un de ces emplois, le « Préposé à la cuisine et à la cafétéria », présente une avance de 25,9 % et regroupe à lui seul 19 % des effectifs de la catégorie.

Figure 1.7
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés d'entretien et service », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux F1 et H1

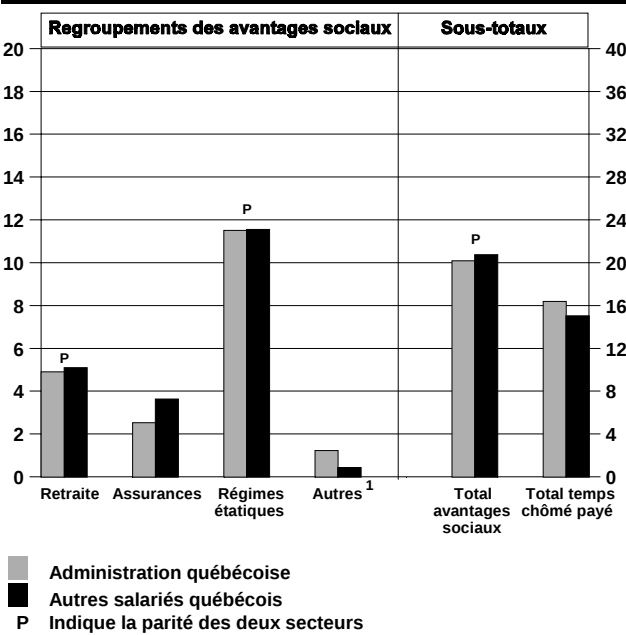
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé⁴ exprimés en pourcentage du salaire sont similaires dans l'administration québécoise (36,56 %) et chez les autres salariés québécois (35,76 %). Ce statut résulte des déboursés semblables pour les avantages sociaux dans les deux secteurs, bien que le temps chômé soit plus important dans l'administration québécoise (16,38 % contre 15,02 %).

La parité des coûts pour les avantages sociaux se retrouve tant pour les régimes de retraite que pour les régimes étatiques, alors que les déboursés des régimes d'assurances sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois (2,52 % contre 3,63 %). Cependant, l'administration québécoise dépense davantage pour l'assurance-salaire (2,38 % contre 0,86 %), alors que les employeurs des autres salariés québécois déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des autres types d'assurances. Les déboursés du regroupement « autres » sont plus importants dans l'administration québécoise, principalement à cause du remboursement de congés de maladie non utilisés. En ce qui concerne la compensation pour congés parentaux, dont les congés de maternité sont l'élément le plus important, l'employeur de l'administration québécoise débourse plus que ceux des autres salariés québécois pour l'ensemble des catégories d'emplois.

Quant au temps chômé payé, ce sont surtout les congés de maladie utilisés qui expliquent l'écart entre les deux secteurs. Les débours sont supérieurs de plus de trois quarts de point de pourcentage dans l'administration québécoise. Les déboursés pour les congés annuels, qui représentent environ la moitié des coûts du temps chômé payé, sont aussi plus élevés dans l'administration québécoise.

Figure 1.8
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 1997.

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

Banque de données : tableau D1

4. Le temps chômé payé inclut les congés suivants : annuels, fériés et mobiles, de maladie, parentaux ainsi que sociaux.

Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois

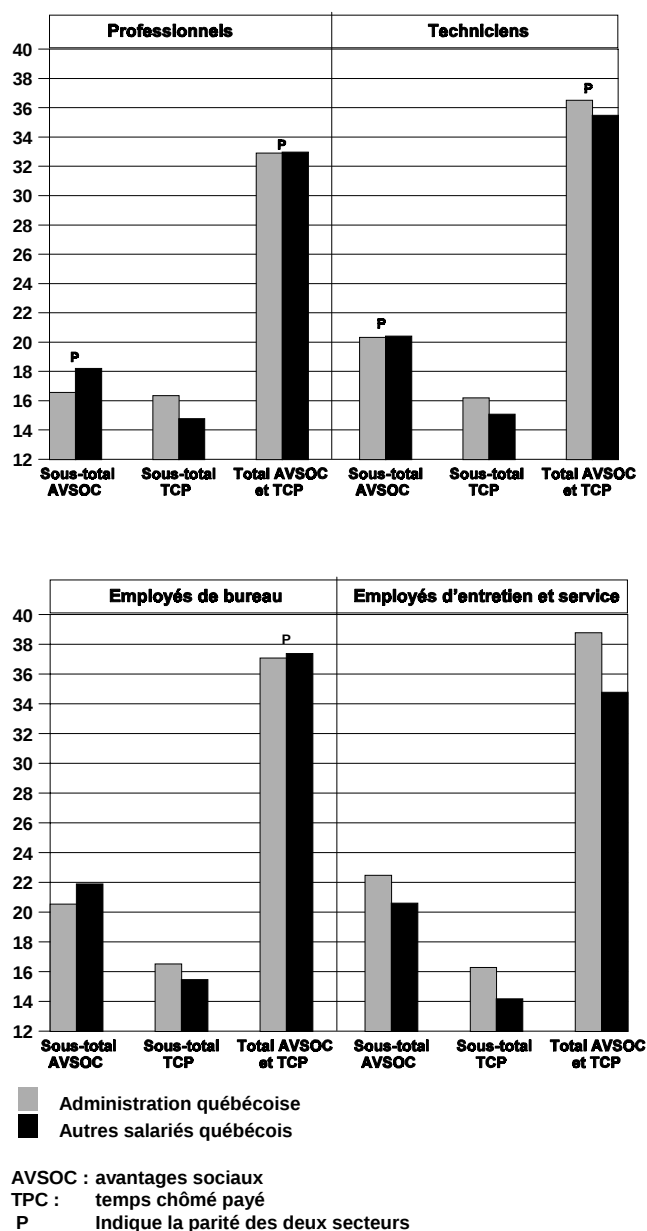
Lorsque les catégories d'emplois sont prises en compte, les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont à parité dans les deux secteurs pour trois d'entre elles. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les employés d'entretien et service (38,77 % contre 34,78 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs pour les professionnels et les techniciens. Par contre, ils sont moins élevés chez les employés de bureau de l'administration québécoise (20,54 % contre 21,89 %) à cause des coûts moindres pour les régimes d'assurances, soit 2,63 % contre 4,05 %. Par ailleurs, les déboursés des avantages sociaux sont plus élevés chez les employés d'entretien et service (22,48 % contre 20,61 %). En effet, ces derniers sont les seuls pour lesquels l'administration québécoise dépense plus pour le régime de retraite (4,84 % contre 4,16 %). Les remboursements de congés de maladie et la compensation pour congés parentaux sont plus coûteux pour l'administration québécoise dans les quatre catégories d'emplois. Quant au regroupement des assurances, les déboursés sont plus importants chez les autres salariés québécois pour les catégories sauf celui des employés d'entretien et service où la parité est constatée.

Le total du temps chômé payé est plus élevé dans l'administration québécoise pour toutes les catégories d'emplois, principalement à cause des déboursés pour les congés de maladie utilisés plus importants dans ce secteur. Les coûts des congés annuels sont aussi supérieurs dans l'administration québécoise pour les employés de bureau (8,4 % contre 7,82 %) et ceux d'entretien et service (8,37 % contre 7,78 %). Ces derniers, du reste, sont les seuls pour lesquels les congés fériés et mobiles et les congés sociaux sont plus élevés dans l'administration québécoise.

Figure 1.9

Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 sauf pour le régime de retraite et les régimes étatiques qui sont de 1997. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 1997.

Banque de données : tableau D1

Les heures de travail

La semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte environ une heure et quart de travail de moins que celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à environ deux semaines de travail de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail⁵ est légèrement plus grand puisqu'il s'établit à une heure et demie. Cette situation s'explique par les déboursés plus élevés pour le temps chômé payé dans l'administration québécoise.

Pour les catégories d'emplois, la semaine régulière de travail dans l'administration québécoise est plus courte que chez les autres salariés québécois. La seule exception concerne la catégorie des employés d'entretien et service où les heures régulières des deux secteurs sont similaires. Pour les trois autres catégories, l'écart des heures régulières de travail entre les deux secteurs est important. Il varie entre une heure et demie chez les employés de bureau et près de deux heures et demie pour les techniciens. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ trois semaines et demie de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Quant aux heures de présence au travail, un retard de l'administration québécoise sur les autres salariés québécois est observé pour trois des quatre catégories d'emploi. La seule exception concerne les employés d'entretien et service où la parité des deux secteurs est notée, comme c'est le cas pour la semaine régulière de travail. Pour les autres catégories d'emplois, la différence dans les heures de présence au travail varie d'une heure et demie chez les employés de bureau à deux heures et demie pour les techniciens.

Tableau 1.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999

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

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableau F1

5. Les heures de présence au travail sont obtenues en déduisant le temps chômé payé des heures rémunérées.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 6,1% sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour plus de 60 % des emplois, représentant environ 62 % des effectifs. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'écart moins important pour la rémunération globale que celui relatif au salaire.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 3,6 %; ce statut est constaté pour 3 emplois repères sur 16, regroupant environ 53 % des effectifs. La parité salariale étant observée pour cette catégorie, l'avance constatée pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 4,1 %. Ce statut de retard est présent pour 4 emplois sur 9, regroupant un peu moins du tiers des effectifs de la catégorie; trois de ces emplois montrent toutefois des retards de plus de 17 %. Les cinq autres emplois de la catégorie affichent la parité. Le retard de la rémunération globale chez les techniciens est moins important que celui observé pour le salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

En ce qui a trait aux employés de bureau de l'administration québécoise, la rémunération globale est en retard de 9,8 % sur celle des autres salariés québécois. Ce statut est noté pour 17 emplois sur 20, regroupant 89 % des effectifs. Le retard pour la rémunération globale est moins prononcé que celui des salaires. Cette situation s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des déboursés moins importants pour les avantages sociaux dans ce secteur.

La parité des deux secteurs est observée pour la rémunération globale des employés d'entretien et service. Ce statut ne se présente toutefois que pour 3 des 17 emplois repères, regroupant environ 26 % des

effectifs. Dans cette catégorie, la plupart des emplois sont en retard. Ce statut est observé pour 12 des 17 emplois, représentant environ 53 % des effectifs.

Tableau 1.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 9,3	- 11,5	- 6,1
Professionnels	- 0,2*	- 3,1	3,6
Techniciens	- 10,7	- 12,5	- 4,1
Employés de bureau	- 12,2	- 15,0	- 9,8
Employés d'entretien et service	- 11,6	- 11,9	- 9,9*

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableaux F1 et H1

Tableau 1.5
Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 1999

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	5	19	38	62
Professionnels	3	8	5	16
Techniciens	0	5	4	9
Employés de bureau	0	3	17	20
Employés d'entretien et service	2	3	12	17

Banque de données : tableaux F1, G1, et G2

L'ensemble des emplois repères

En 1999, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 10,8 % sur celui du secteur privé.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères, les salaires des catégories de techniciens, d'employés de bureau et d'employés d'entretien et service affichent un retard de l'administration québécoise. Les employés de bureau ont une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 50 % des effectifs de l'administration québécoise compris dans les emplois repères. Chez les professionnels, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé.

Le nombre d'emplois et d'effectifs pour lequel l'administration québécoise est en retard est important : 39 emplois repères sur 62, représentant 69 % des effectifs. Seulement huit emplois, comptant 15 % des effectifs, montrent un statut d'avance de l'administration québécoise.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé pour un nombre élevé d'emplois dans chacune des catégories. Ainsi, les emplois affichant un retard sont particulièrement importants dans la catégorie des employés de bureau : 15 emplois repères sur 20 regroupant 89 % des effectifs. Les trois quarts des techniciens (75 %) et plus de la moitié des employés d'entretien et service (53 %) se retrouvent aussi dans les emplois en retard. La catégorie des professionnels se démarque toutefois des autres puisque 67 % des effectifs sont regroupés dans les emplois affichant une avance de l'administration québécoise. La proportion des effectifs en retard pour cette même catégorie demeure assez faible.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 1999 (en %)

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

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 10,8
Professionnels	13	0,8*
Techniciens	14	- 11,0
Employés de bureau	50	- 15,4
Employés d'entretien et service	23	- 12,9

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableaux F2 et H2

Tableau 2.2

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 1999

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	8	15	39	62
Professionnels	4	5	7	16
Techniciens	1	3	5	9
Employés de bureau	1	4	15	20
Employés d'entretien et service	2	3	12	17

Banque de données : tableaux F2, G1 et G2

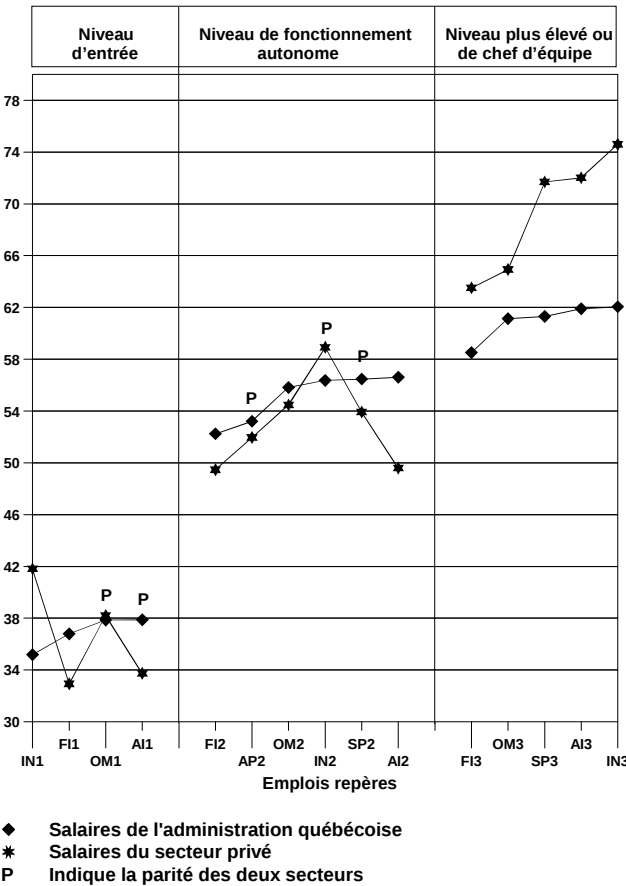
Les professionnels

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé. L'administration québécoise est à parité seulement pour 5 des 16 emplois repères regroupant 18 % des effectifs de la catégorie. Les emplois montrant un retard de l'administration québécoise sont les plus nombreux (7 sur 16); ils ne représentent cependant que 15 % des effectifs alors que les quatre emplois en avance en cumulent 67 %. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs.

Les emplois des professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) montrent une avance salariale de l'administration québécoise de 3 % sur le secteur privé. Ces emplois ont un impact déterminant sur l'écart de la catégorie puisqu'ils représentent 85 % des effectifs. Une avance de l'administration québécoise est constatée pour trois des six emplois du niveau 2 alors que la parité est observée pour les trois autres. L'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 », en avance de 2,4 %, a une influence marquée sur les résultats puisqu'il regroupe 54 % des effectifs du niveau 2. La plus grande différence salariale observée en faveur de l'administration québécoise est celle de l'emploi « Agent d'information 2 », soit 7 014 \$.

Pour les professionnels du niveau d'entrée (niveau 1) et du niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard sur le secteur privé de 8,2 % et de 10,5 % respectivement. Des retards sont constatés pour 7 des 10 emplois repères de ces niveaux. Deux des emplois restants affichent la parité alors qu'un seul montre une avance de l'administration québécoise. La différence salariale la plus grande en défaveur de l'administration québécoise est de 12 544 \$ pour l'« Ingénieur 3 ».

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 1999
(en 000 \$)



Banque de données : tableaux F2 et H2

Les professionnels

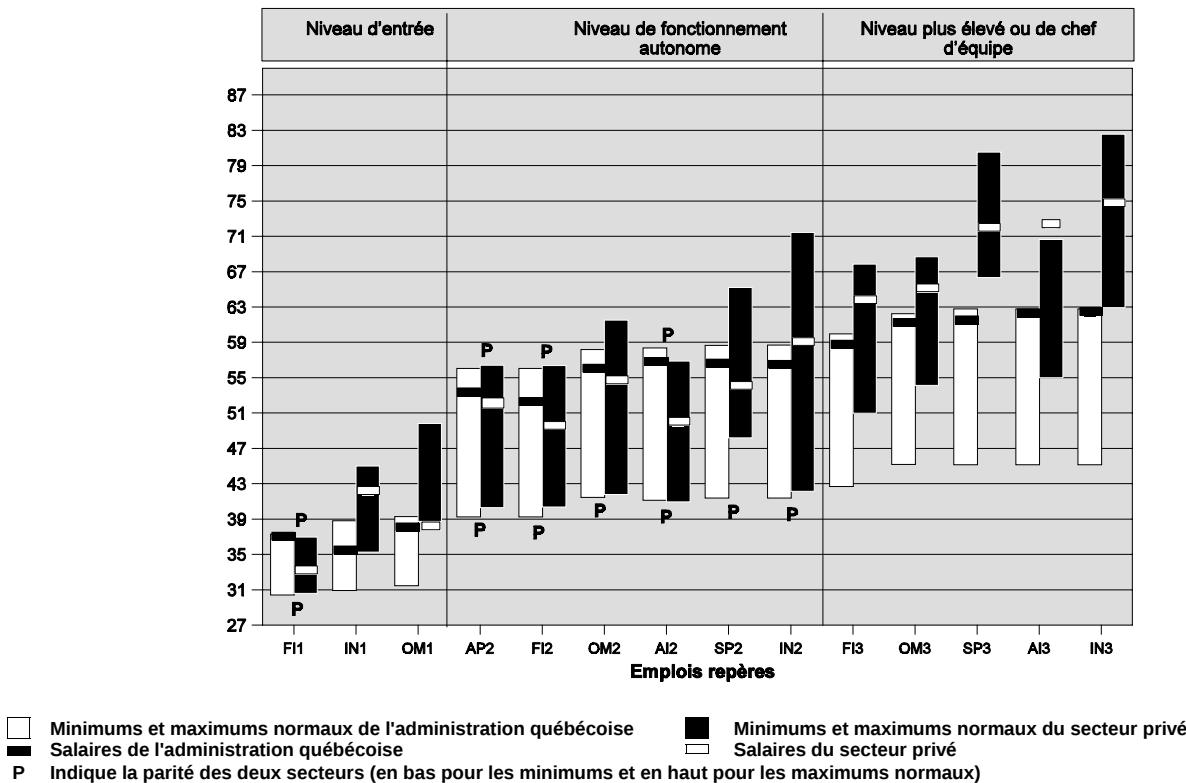
Le maximum normal des échelles salariales des professionnels de l'administration québécoise (58 405 \$) est en retard de 8,2 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé (63 178 \$). La position généralement plus avancée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (86,1 % comparativement à 66,1 %) explique la parité salariale observée pour cette catégorie.

Il est à noter que 70 % des professionnels du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce dernier est de 74 257 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des professionnels du secteur privé pour 12 emplois repères comptant 78 % des effectifs. Les retards varient de 5,7 % à 58,6 %. La parité est constatée pour les quatre autres emplois.

Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé pour trois emplois, soit « Ingénieur 3 », « Spécialiste en sciences physiques 1 » et « Spécialiste en sciences physiques 3 ». Pour un emploi en retard, soit l'« Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 1 », le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé que le minimum du secteur privé par moins de 2 000 \$.

Figure 2.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux A2 et F2

Les techniciens

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 11 % par rapport à celui des autres techniciens du secteur privé.

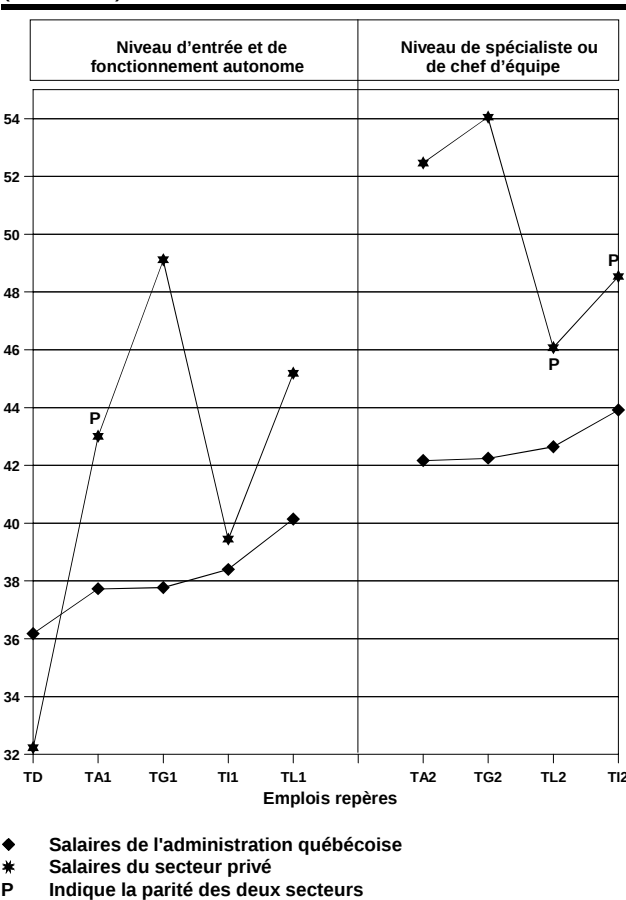
Sur les neuf emplois repères, cinq présentent un retard salarial de l'administration québécoise alors que trois autres sont à parité. Trois des cinq emplois affichant des retards ont des écarts de plus de 24 %. L'emploi « Technicien de laboratoire 1 », dont l'écart s'élève à - 12,6 %, représente à lui seul 32 % des effectifs de cette catégorie.

Les techniciens de niveau 1 de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 10,7 % sur ceux du secteur privé. Ces emplois de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome ont un impact important sur le résultat d'ensemble puisqu'ils regroupent 87 % des effectifs de la catégorie. Parmi ceux-ci, l'emploi « Technicien en génie 1 », dont l'écart salarial s'élève à - 30 %, a un effet marqué puisque s'y retrouvent 21 % des effectifs de ce niveau.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 2), l'administration québécoise accuse un retard de 12,7 %. Deux des quatre emplois de ce niveau sont à parité. Les deux autres affichent des retards importants, soit - 24,4 % pour « Technicien en arts appliqués et graphiques 2 » et - 27,9 % pour « Technicien en génie 2 ».

Trois emplois se démarquent par des différences salariales importantes en défaveur de l'administration québécoise, soit ceux de « Technicien en génie 1 et 2 » et « Technicien en arts appliqués et graphiques 2 » (respectivement 11 339 \$, 11 801 \$ et 10 299 \$ de différence).

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 1999
(en 000 \$)



Banque de données : tableaux F2 et H2

Les techniciens

Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (40 071 \$) est en retard de 18,2 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé (47 375 \$). La position généralement plus avancée des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (92,4 % comparativement à 69,7 %) explique que le retard salarial (- 11 %) est moins élevé que celui du maximum normal.

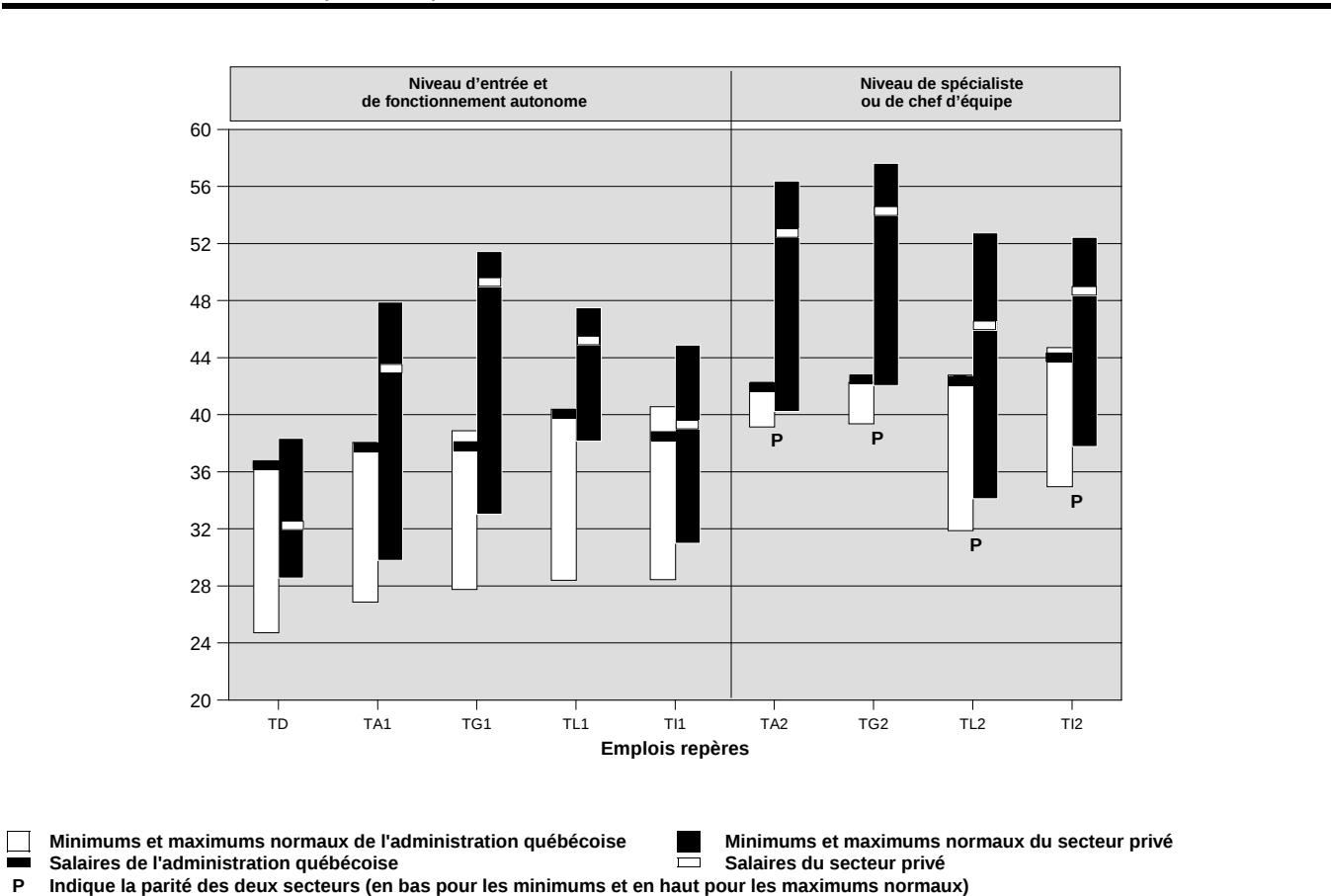
Par ailleurs, 43,7 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce

maximum, attribué pour un rendement supérieur, est de 58 308 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux du secteur privé pour les neuf emplois repères de la catégorie des techniciens. Les retards varient de 4,3 % à 36,3 %.

Pour deux des emplois en retard, soit le « Technicien en arts appliqués et graphiques 2 » et le « Technicien en génie 2 », le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé que le minimum du secteur privé par moins de 2 000 \$.

Figure 2.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux A2 et F2

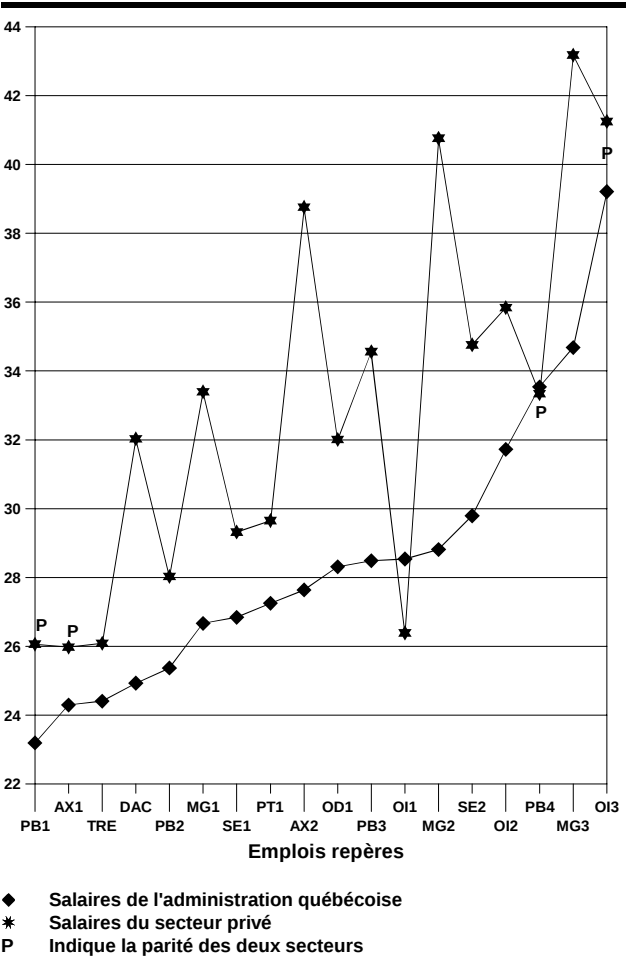
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 15,4 % sur ceux du secteur privé.

Ce statut de retard de l'administration québécoise est constaté pour 15 des 20 emplois repères. Quant aux autres emplois, quatre sont à parité alors qu'un seul est en avance, soit l'emploi « Opérateur en informatique 1 », dont l'écart est de 7,5 %.

Les emplois affichant un retard regroupent 89 % des effectifs de la catégorie. Pour sept de ces emplois, le retard de l'administration québécoise se situe à plus de 20 %; ces emplois représentent 37 % des effectifs de la catégorie. L'emploi « Magasinier 2 » comporte la différence salariale la plus marquée en défaveur de l'administration québécoise avec 11 952 \$, soit un écart de - 41,5 %.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux F2 et H2

Les employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 23,7 % par rapport à celui des employés de bureau du secteur privé. La position généralement plus avancée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (97,7 % comparativement à 79,3 %) explique que le retard salarial soit moins important (-15,4 %) que celui du maximum normal.

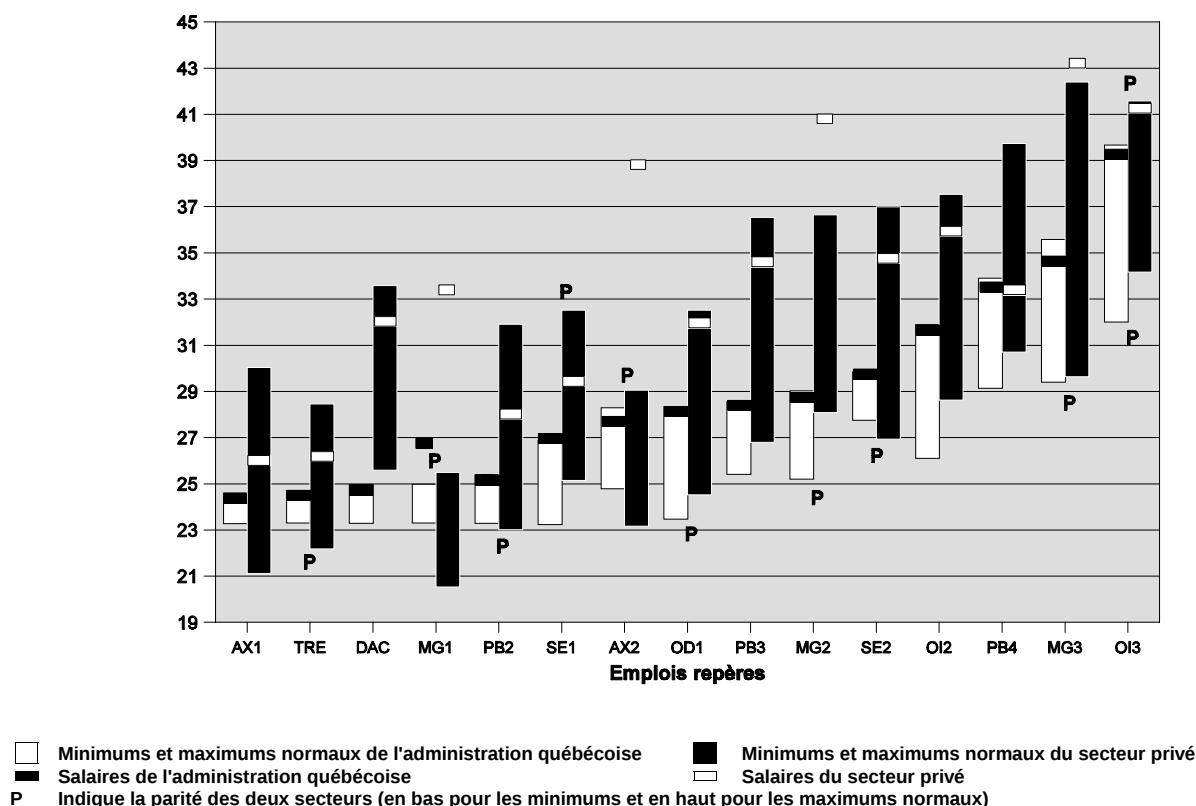
Il est à noter que 44,4 % des employés de bureau du secteur privé couverts par des maximums normaux sont assujettis à un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce maximum, attribué pour un rendement supérieur, est de 38 384 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des employés de bureau du secteur privé pour 12 emplois repères comptant 97 % des effectifs. Les retards varient de 16,6 % à 34,6 %. La parité est observée pour quatre emplois, qui ne regroupent toutefois qu'un peu plus de 2 % des effectifs de la catégorie. Un seul emploi affiche une avance de l'administration québécoise sur le secteur privé.

Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé pour un emploi, soit « Dactylographe ». Pour trois des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé que le minimum du secteur privé par moins de 2 000 \$.

Figure 2.6

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux A2 et F2

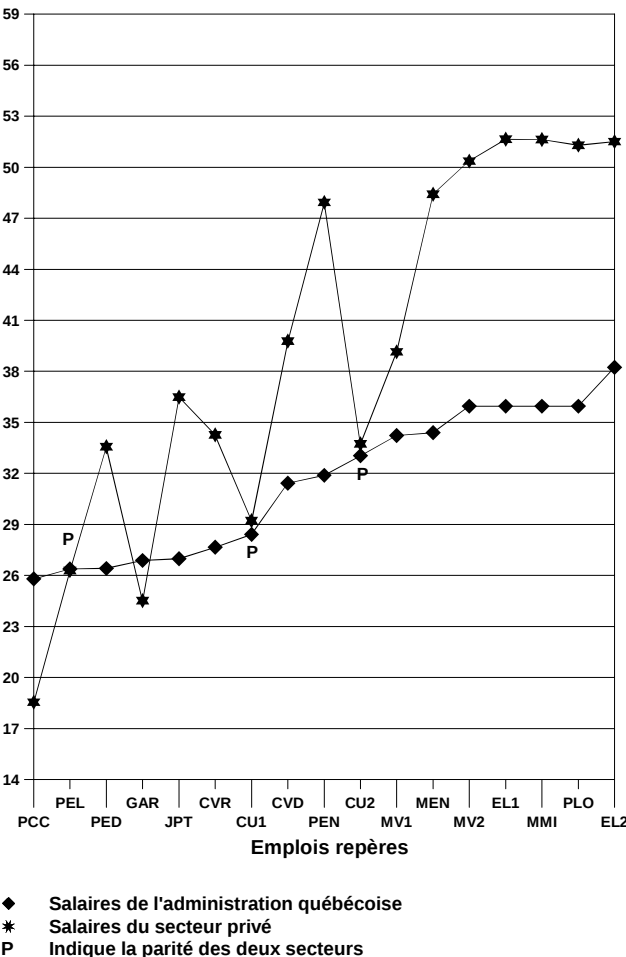
Les employés d'entretien et service

Le salaire des employés d'entretien et service de l'administration québécoise accuse un retard de 12,9 % sur celui du secteur privé.

Ce statut de retard est constaté pour 12 des 17 emplois repères. Quant aux autres emplois, trois se retrouvent à parité alors que les deux autres présentent une avance de l'administration québécoise. Les emplois affichant un retard regroupent 53 % des effectifs de la catégorie; pour huit d'entre eux, le retard de l'administration québécoise se chiffre à plus de 34 %. L'emploi « Préposé entretien lourd », dont l'écart est de - 27,1 %, représente la plus grande proportion d'effectifs de la catégorie, soit 24 %.

Le retard salarial de l'administration québécoise se retrouve principalement parmi les emplois les mieux rémunérés de cette catégorie. En effet, parmi les 12 emplois témoignant d'un retard, neuf ont un salaire supérieur à 30 000 \$ dans les deux secteurs. Par ailleurs, les deux emplois affichant une avance de l'administration québécoise ont un salaire inférieur à 30 000 \$. Un de ces emplois, le « Préposé à la cuisine et à la cafétéria », présente une avance de 28,1 % et regroupe à lui seul 19 % des effectifs de la catégorie.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés d'entretien et service », en 1999 (en 000 \$)



Banque de données : tableaux F2 et H2

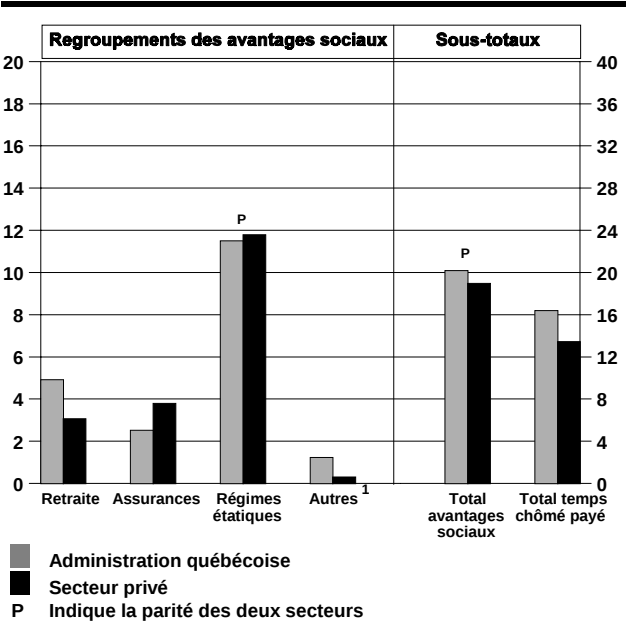
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus grand pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans le secteur privé, soit 36,56 % contre 32,41 %. Les dépenses plus importantes dans l'administration québécoise s'expliquent par les coûts du temps chômé payé plus élevés puisque les débours relatifs aux avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs.

Cette similarité des coûts des avantages sociaux dans les deux secteurs provient principalement de l'effet contraire du régime de retraite plus coûteux pour l'employeur de l'administration québécoise (soit 4,91 % du salaire contre 3,07 % dans le secteur privé) et des déboursés moins élevés pour les régimes d'assurances (2,52 % contre 3,79 %). L'employeur de l'administration québécoise dépense moins pour chacun des régimes d'assurances, à l'exception de l'assurance-salaire. Pour ce qui est des régimes étatiques, les sommes versées dans les deux secteurs sont similaires. Pour leur part, les déboursés pour le remboursement de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux sont supérieurs dans l'administration québécoise.

Sur le plan du temps chômé payé, les déboursés plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé (16,38 % du salaire contre 13,44 %) se retrouvent pour chacun des éléments, à l'exception des congés sociaux qui sont à parité. La différence la plus importante est observée pour les congés de maladie utilisés (2,66 % contre 0,92 %).

Figure 2.8
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997. Les données relatives au secteur privé couvrent l'année 1997.

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

Banque de données : tableau D2

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine régulière comportant en moyenne près de deux heures de travail de moins que celle du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence représente annuellement deux semaines et trois quarts de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont examinées, se situant à plus de deux heures et demie par semaine. Cet état de fait s'explique par un temps chômé payé supérieur dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés d'entretien et service où elle est à parité dans les deux secteurs. C'est également pour cette catégorie que le nombre d'heures régulières est le plus élevé tant dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. L'écart le plus important entre les deux secteurs se retrouve chez les techniciens. Dans l'administration québécoise, ils ont une semaine régulière inférieure de près de trois heures et quart, ce qui représente l'équivalent de quatre semaines et trois quarts de travail de moins pour une année. De plus, pour cette catégorie d'emplois, tout comme pour celle des professionnels, c'est dans le secteur privé que la semaine régulière de travail est la plus longue parmi tous les secteurs de comparaison.

L'écart des heures de présence au travail entre l'administration québécoise et le secteur privé est plus prononcé que celui des heures régulières de travail pour les catégories des professionnels, des techniciens et des employés de bureau. Cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise. Quant aux employés d'entretien et service, la prise en compte du temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise modifie le statut entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail. Ainsi, alors que les heures régulières sont similaires dans les deux secteurs, la différence pour les heures de présence au travail se situe à environ une heure en faveur des employés de l'administration québécoise.

Tableau 2.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 1999

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé	Adm. québ.	Secteur privé
Ensemble des emplois repères	35,9	37,8	30,0	32,6
Professionnels	35,0	37,6	29,3	32,6
Techniciens	35,1	38,3	29,4	33,0
Employés de bureau	35,0	37,2	29,3	32,1
Employés d'entretien et service	38,7*	38,8*	32,4	33,5

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableau F2

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé. Un peu plus du quart des emplois repères affichent ce statut. Le passage d'un retard salarial à la parité avec le secteur privé pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels de l'administration québécoise, une avance de 10,8 % est observée. Près des deux tiers des emplois repères, regroupant 93 % des effectifs, affichent ce statut. L'avance notée pour la rémunération globale, et ce malgré la parité salariale observée, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les techniciens sont à parité pour la rémunération globale. Dans cette catégorie, quatre emplois sur neuf, totalisant 46 % des effectifs, sont à parité. Le passage d'un retard salarial à la parité sur le plan de la rémunération globale est attribuable aux heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 6,2 % sur celle du secteur privé. Neuf emplois sur dix-neuf, regroupant environ 69 % des effectifs, affichent ce statut. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'écart moins important pour la rémunération globale que pour le salaire.

Chez les employés d'entretien et service, la parité des deux secteurs est constatée; toutefois, seulement cinq emplois repères sur 17 affichent ce statut. L'effet combiné des écarts des dix emplois en retard et des deux emplois en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique la parité constatée pour la catégorie.

Tableau 2.4

Écarts de rémunération globale, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 1999 (en %)

[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	- 10,8	- 10,8	- 1,7*
Professionnels	0,8*	0,9*	10,8
Techniciens	- 11,0	- 11,5	0,3*
Employés de bureau	- 15,4	- 15,9	- 6,2
Employés d'entretien et service	- 12,9	- 11,0*	- 6,7*

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableaux F2 et H2

Tableau 2.5

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 1999

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	16	17	27	60
Professionnels	9	1	5	15
Techniciens	2	4	3	9
Employés de bureau	3	7	9	19
Employés d'entretien et service	2	5	10	17

Banque de données : tableaux F2, G1, et G2

La rémunération variable

La proportion d'établissements du secteur privé offrant au moins un régime, collectif ou individuel, de rémunération variable s'établit à 42 % lorsque toutes les catégories sont considérées. Parmi ces établissements, 78 % offrent un seul régime de rémunération variable alors que 22 % des établissements en possèdent plus d'un¹.

Pour la catégorie des professionnels, la proportion d'établissements offrant de la rémunération variable atteint 38 %. Chez les employés de bureau, la rémunération variable se retrouve dans 34 % des établissements. Ces proportions sont toutes deux plus importantes que celles rencontrées pour les techniciens (26 %) et les employés d'entretien et service (23 %).²

Les régimes collectifs (partage des bénéfices, partage des gains de productivité, participation au capital-actions, bonis d'équipe, etc.) sont de loin les plus répandus au sein des quatre catégories d'emplois. La pratique la plus courante parmi les établissements est le partage des bénéfices (19 %) suivi du partage des gains de productivité (10 %) et des régimes de participation au capital-actions (9 %). Ces proportions varient toutefois d'une catégorie à l'autre, exception faite des régimes de participation au capital-actions qui sont offerts à toutes les catégories dans une même proportion (9 %).

Les régimes individuels (bonis au mérite, rémunération à la commission, rémunération à la pièce) présentent un portrait différent. En effet, aucune pratique n'est présente pour toute les catégories d'emplois à la fois. La pratique la plus souvent rencontrée est celle des bonis au mérite. Elle est présente dans 12 % des établissements. Dans tous les cas où les bonis au mérite sont observés, la catégorie des professionnels est couverte. À l'opposé, les employés

de la catégorie entretien et service ne bénéficient pas de ce type de régime.

Figure 2.9
Taux de présence de la rémunération variable, selon les catégories, secteur privé (en %)

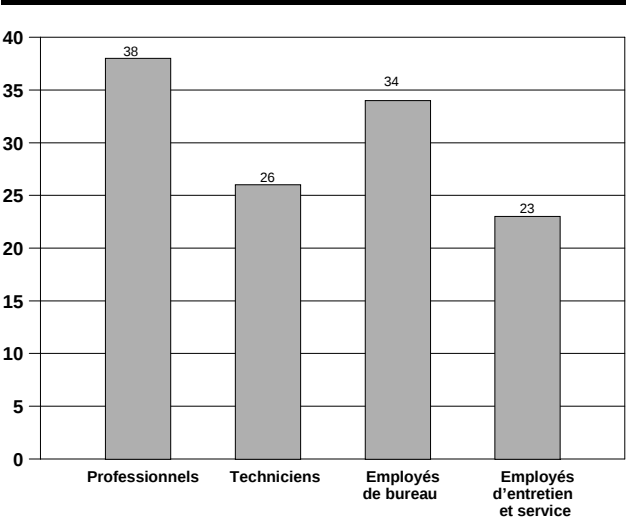
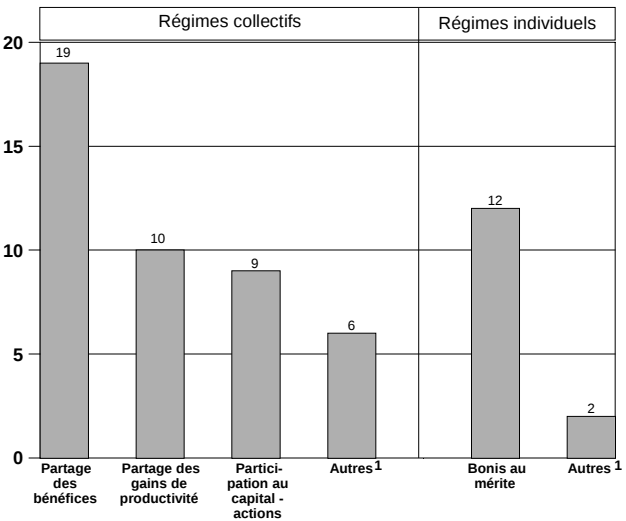


Figure 2.10
Taux de présence des régimes collectifs et individuels de rémunération variable, pour l'ensemble des catégories d'emplois, secteur privé (en %)



1. Huit pour cent des établissements mettent à la disposition de leurs employés deux régimes de rémunération variable et 14 % offrent trois régimes et plus.

2. Dès qu'un régime est offert à un employé d'une catégorie, il est dans la majorité des cas (93 %) offert à tous les employés de cette même catégorie.

1. La catégorie « autre » comprend tous les autres programmes de rémunération variable qui correspondent à la définition de l'Institut.

Les autres secteurs du marché du travail

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 7,9 % sur le secteur « autre public »¹ pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 87 % des emplois repères et 81 % des effectifs. Il est également noté pour chacune des catégories d'emplois.

Le retard salarial observé pour les professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux du secteur « autre public » est de 1,6 %. Treize des seize emplois comparés dans cette catégorie, comptant pour 47 % des effectifs, affichent ce statut. Pour huit d'entre eux, les retards sont de 10 % et plus. Le retard est cependant atténué par l'avance de 5 % de l'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » qui regroupe 46 % des effectifs de la catégorie.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 3,6 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour six emplois regroupant 41 % des effectifs de la catégorie. Pour trois de ces emplois, les retards sont de plus de 16 %. Leur effet est toutefois atténué par l'avance de 3,5 % de l'emploi « Technicien de laboratoire 1 » qui regroupe 32 % des effectifs de la catégorie.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 8,9 % sur le secteur « autre public ». Dix-huit emplois repères de la catégorie sur vingt, représentant 91 % des effectifs, montrent un tel statut. Les deux autres emplois affichent la parité. Le retard est de plus de 10 % pour 14 emplois.

C'est chez les employés d'entretien et service que le retard de l'administration québécoise est le plus important (- 15,9 %). Ce statut est constaté pour l'ensemble des emplois repères et des effectifs. Pour six emplois repères, le retard est de plus de 20 %. Un de ces emplois, soit le « Journalier et préposé aux terrains », a une influence importante sur le statut de la catégorie

puisqu'il regroupe près de 14 % des effectifs et présente un retard de 29,1 %.

Tableau 3.1
Écart salarial et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 1999
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écart salarial %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 7,9	3	5	54	62
Professionnels	- 1,6	2	1	13	16
Techniciens	- 3,6	1	2	6	9
Employés de bureau	- 8,9	0	2	18	20
Employés d'entretien et service	- 15,9	0	0	17	17

Banque de données : tableaux F3, G1, G2 et H3

1. Les employés du secteur universitaire ainsi que des administrations municipale et fédérale comptent respectivement pour 13 %, 17 % et 29 % des employés du secteur « autre public » alors que les employés des entreprises publiques regroupent 43 % des effectifs de ce secteur.

Les échelles salariales

L'analyse des maximums normaux des échelles salariales fait ressortir un retard de l'administration québécoise sur le secteur « autre public » pour les trois catégories d'emplois considérées. Le retard salarial observé pour ces catégories est moins prononcé que celui du maximum normal en raison de la position généralement plus avancée dans leur échelle salariale des employés de l'administration québécoise.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 7,7 % sur celui des professionnels du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour 15 des 16 emplois repères de la catégorie, représentant 93 % des effectifs. L'emploi restant est à parité.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 7 % sur le secteur « autre public ». Ce statut est noté pour huit des neuf emplois repères de cette catégorie, regroupant 78 % des effectifs. L'autre emploi affiche la parité des deux secteurs.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 13,4 % sur le secteur « autre public ». Ce statut est observé pour 17 des 18 emplois repères considérés, comptant près de la totalité des effectifs (99,8 %). L'emploi restant est à parité.

Au total, 40 emplois repères de l'administration québécoise, regroupant 95 % des effectifs, présentent un retard de leur maximum normal. Parmi les emplois affichant un retard, sept ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Pour six autres emplois le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur « autre public » de moins de 2 000 \$. Douze de ces treize emplois se retrouvent dans la catégorie des employés de bureau.

Tableau 3.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 1999

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur « autre public »	Administration québécoise	Secteur « autre public »	Écart ¹	Administration québécoise	Secteur « autre public »
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	98,6	58 405	62 904	- 7,7	86,1	69,4
Techniciens	100,0	94,2	40 071	42 873	- 7,0	92,4	80,9
Employés de bureau	98,6	85,2	28 676	32 528	-13,4	97,7	85,4

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

Banque de données : tableaux A3 et F3

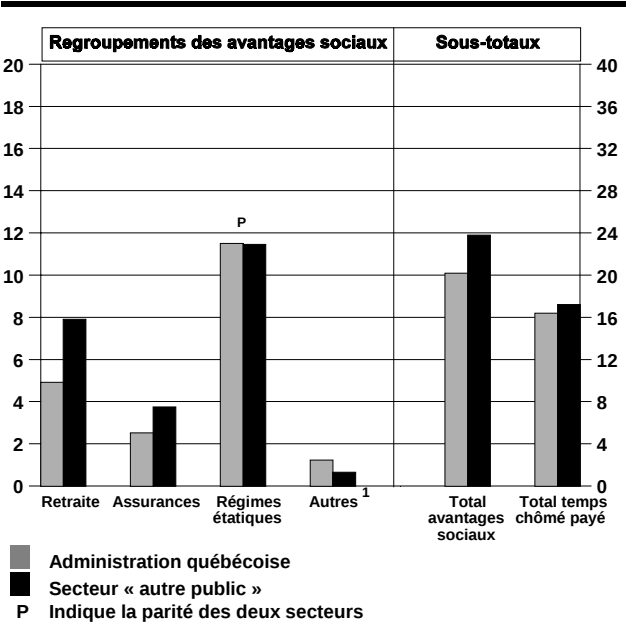
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », soit 36,56 % du salaire contre 41 %. Cet écart s'explique principalement par les coûts des avantages sociaux globalement moins importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » (20,17 % contre 23,78 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » surtout en raison des régimes de retraite. Les déboursés pour ces régimes représentent 4,91 % du salaire dans l'administration québécoise comparativement à 7,91 % dans le secteur « autre public ». Pour les régimes d'assurances, les coûts encourus par l'administration québécoise sont aussi plus bas que dans le secteur « autre public » (2,52 % contre 3,74 %). Les débours sont moins importants dans l'administration québécoise pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire. Pour ce qui est des régimes étatiques, les sommes versées dans les deux secteurs sont similaires. L'employeur de l'administration québécoise dépense davantage pour le regroupement « autres » en raison surtout des remboursements de congés de maladie.

Pour le total du temps chômé payé, les déboursés de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux du secteur « autre public ». La plupart des éléments du temps chômé payé sont à parité sauf les congés fériés et mobiles et les congés sociaux pour lesquels le secteur « autre public » dépense plus.

Figure 3.1
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997. Les données relatives au « autre public » couvrent l'année 1997.

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

Banque de données : tableau D3

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des salariés de l'administration québécoise comporte environ une demi heure de travail de moins que celle du secteur « autre public ». Malgré cet écart au chapitre des heures régulières, les heures de présence au travail sont similaires dans les deux secteurs. Cette situation s'explique par le temps chômé payé supérieur dans le secteur « autre public ».

Les heures régulières de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » pour les catégories d'emplois sauf celle des employés d'entretien et service où il y a parité des deux secteurs. Pour les trois autres catégories d'emplois, les écarts en faveur de l'administration québécoise varient d'une demi-heure environ chez les techniciens à un peu plus d'une heure et quart pour les professionnels.

Quant aux heures de présence au travail, l'écart entre l'administration québécoise et le secteur « autre public » chez les professionnels est du même ordre que pour les heures régulières, soit près d'une heure et quart. Pour les techniciens, la différence des heures de présence entre les deux secteurs se situe à un peu plus d'un quart d'heure, ce qui est inférieur à l'écart constaté sur le plan des heures régulières. Cette situation s'explique par la présence de l'horaire d'été dans le secteur « autre public ». En ce qui a trait aux employés de bureau, les deux secteurs sont à parité en ce qui regarde les heures de présence malgré l'écart observé en faveur de l'administration québécoise pour les heures régulières de travail. Cette différence de statut s'explique par les déboursés pour le temps chômé payé plus importants dans le secteur « autre public ». Dans le cas des employés d'entretien et service, l'écart des heures de présence au travail entre les deux secteurs est d'une demi-heure en faveur du secteur « autre public » alors que la parité est observée pour les heures régulières. Ce changement de statut entre les heures régulières et les heures de présence au travail s'explique par la présence de l'horaire d'été et les déboursés plus élevés pour le temps chômé payé dans le secteur « autre public ».

Tableau 3.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 1999

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

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableau F3

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 11,6 % pour l'ensemble des emplois repères sur celle du secteur « autre public ». Au total 52 des 62 emplois repères, regroupant près de 80 % des effectifs, affichent ce statut. Le retard supérieur à celui observé pour le salaire s'explique par les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

La catégorie des professionnels est la seule pour laquelle la rémunération globale est à parité entre l'administration québécoise et le secteur « autre public ». Ce statut n'est toutefois observé que pour 5 des 16 emplois, regroupant 22 % des effectifs. L'effet combiné des écarts des dix emplois en retard et de l'emploi en avance compte tenu des effectifs qu'ils regroupent explique la parité constatée pour la catégorie. En effet, l'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » affiche une avance de 3,8 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie. Il est à noter que, parmi les emplois en retard, six montrent un retard de plus de 10 %.

Les trois autres catégories d'emplois affichent un retard. Chez les techniciens de l'administration québécoise, le retard est de 6,3 %. Ce statut est constaté pour 7 des 9 emplois de la catégorie représentant près de 46 % des effectifs. Les deux emplois restants affichent la parité.

Pour les employés de bureau, le retard pour la rémunération globale est de 12,9 %. Ce statut est constaté pour 18 des 20 emplois repères, regroupant 91 % des effectifs de la catégorie. Les deux autres emplois sont à parité. Pour cette catégorie, ce sont les déboursés moindres pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise qui expliquent l'accroissement du retard entre l'écart salarial et celui de rémunération globale.

C'est chez les employés d'entretien et service que le retard de rémunération globale est le plus important. Il se chiffre à 23,3 % et est constaté pour tous les emplois repères de cette catégorie. Les déboursés moindres au chapitre des avantages sociaux et les

heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise pour cette catégorie d'emplois expliquent le retard plus élevé pour la rémunération globale que pour le salaire.

Tableau 3.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 1999 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 7,9	- 12,5	- 11,6
Professionnels	- 1,6	- 6,5*	- 2,5*
Techniciens	- 3,6	- 6,9	- 6,3
Employés de bureau	- 8,9	- 13,4	- 12,9
Employés d'entretien et service	- 15,9	- 21,1	- 23,3

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableau F3, G1, G2 et H3

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 18,5 % sur l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus). Le retard de l'administration québécoise est quasi généralisé puisque 51 des 53 emplois repères, représentant 99 % des effectifs, ont un tel statut. Seuls deux emplois professionnels affichent la parité.

L'administration québécoise est en retard sur l'administration municipale pour les quatre catégories d'emplois. Les deux catégories montrant les retards les plus importants en termes d'effectifs et d'emplois couverts sont celles des employés de bureau (20,8 %) et des employés d'entretien et service (28,1 %). Pour la première de ces catégories, 10 emplois sur 18, regroupant 56 % des effectifs, affichent des retards de 20 % et plus. Chez les employés d'entretien et service, 8 des 15 emplois comparés, représentant 88 % des effectifs, montrent des retards de plus de 25 %.

Tableau 3.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration municipale, en 1999

[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	- 18,5	0	2	51	53
Professionnels	- 10,6	0	2	11	13
Techniciens	- 12,0	0	0	7	7
Employés de bureau	- 20,8	0	0	18	18
Employés d'entretien et service	- 28,1	0	0	15	15

Banque de données : tableaux F4, G1 G2, et H4

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales est, comme le salaire, moins élevé dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale pour les trois catégories d'emplois considérées. Les écarts entre les maximums normaux sont de - 10,8 % pour les professionnels, de - 14 % pour les techniciens et de - 22,6 % pour les employés de bureau. Le retard salarial de l'administration québécoise est respectivement de 10,6 %, 12 % et 20,8 %.

La position des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale est inférieure à celle de leurs homologues de l'administration municipale (86,1 % comparativement à 89,6 %). Ce fait s'observe uniquement dans la comparaison des administrations québécoise et municipale. Néanmoins, le retard du maximum normal demeure légèrement supérieur au retard salarial. Cette situation pourrait s'expliquer, en partie, par le fait que certains effectifs de l'administration municipale ne sont pas rémunérés selon une échelle salariale. En effet, le retard salarial de l'administration québécoise observé vis-à-vis de

ces derniers est nettement moins important (- 0,1 %) que celui constaté face aux professionnels couverts par une échelle salariale (- 12,3 %).

Pour les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise, l'écart salarial est moins important que l'écart estimé pour le maximum normal étant donné qu'ils occupent une position un peu plus élevée dans leur échelle salariale.

Au total, 36 des 38 emplois comparables, regroupant près de 99 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise; les deux autres emplois sont à parité. Pour sept des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. De plus, pour six autres emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum de l'administration municipale par moins de 2 000 \$. Onze de ces emplois appartiennent à la catégorie des employés de bureau.

Tableau 3.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 1999

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Administration municipale	Administration québécoise	Administration municipale	Écart ¹	Administration québécoise	Administration municipale
	%	%	\$	\$	%	%	%
Professionnels	100,0	96,5	58 416	64 713	- 10,8	86,1	89,6
Techniciens	100,0	93,4	39 898	45 486	- 14,0	92,0	87,2
Employés de bureau	98,6	94,2	28 676	35 146	- 22,6	97,7	93,5

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]
Banque de données : tableaux A4 et F4

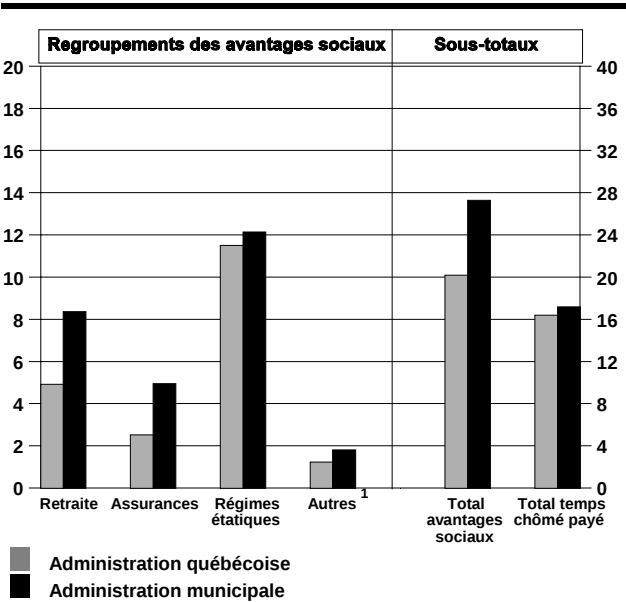
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

C'est entre les administrations municipale et québécoise que l'écart des coûts reliés à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé est le plus prononcé parmi tous les secteurs de comparaison. Ces déboursés représentent 44,44 % du salaire dans l'administration municipale alors que cette proportion se chiffre à 36,56 % dans l'administration québécoise. Cette différence provient de l'effet combiné des déboursés pour les avantages sociaux et pour le temps chômé payé moindres dans l'administration québécoise.

Près de la moitié de la différence dans les déboursés relatifs aux avantages sociaux est attribuable au régime de retraite moins coûteux pour l'employeur de l'administration québécoise (4,91 % du salaire contre 8,36 % dans l'administration municipale). L'administration québécoise dépense moins pour les régimes d'assurances, les régimes étatiques (uniquement la C.S.S.T.) et le regroupement « autres ». D'ailleurs, l'administration municipale est le seul secteur de comparaison par rapport auquel les coûts reliés à ce dernier regroupement, plus particulièrement ceux des remboursements de congés de maladie, sont plus élevés que dans l'administration québécoise (0,95 % contre 1,6 %). Comme dans la comparaison avec tous les autres secteurs, l'employeur de l'administration québécoise dépense plus que ceux de l'administration municipale pour l'assurance-salaire (2,38 % contre 1,45 %).

Quant au temps chômé payé, les coûts de l'administration québécoise sont moins importants que ceux encourus dans l'administration municipale (16,38 % du salaire contre 17,17 %). Ce sont les congés annuels de même que les congés fériés et mobiles qui expliquent les débours plus élevés dans l'administration municipale. Par contre, les coûts pour les congés de maladie utilisés sont supérieurs dans l'administration québécoise.

Figure 3.2
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997. Les données relatives à l'administration municipale couvrent l'année 1997.

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

Banque de données : tableau D4

Les heures de travail

La semaine régulière de travail est plus longue dans l'administration québécoise que dans l'administration municipale (villes de 25 000 habitants et plus). Ainsi, l'administration municipale, tout comme le secteur universitaire, se distingue, des autres secteurs de comparaison. La différence pour la semaine régulière de travail s'établit à près de trois quarts d'heure pour l'ensemble des emplois repères. Cela équivaut annuellement à une semaine de travail de moins pour les employés de l'administration municipale. La différence s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont considérées, soit environ une heure de plus par semaine pour les salariés de l'administration québécoise. Cette situation s'explique par le temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise et par la présence d'un horaire d'été dans l'administration municipale.

La situation favorable à l'administration municipale pour la semaine régulière de travail se retrouve dans toutes les catégories d'emplois. L'écart hebdomadaire le plus important entre les deux secteurs est noté chez les employés d'entretien et service. Il se situe à un peu plus d'une heure de travail par semaine, ce qui représente annuellement l'équivalent d'une semaine et demie de travail de plus dans l'administration québécoise. C'est aussi dans cette catégorie d'emplois que la semaine régulière de travail est la plus longue dans les deux secteurs. Pour les trois autres catégories, les écarts des heures régulières de travail entre les deux secteurs varient entre un peu moins d'une demi-heure pour les techniciens et près de trois quarts d'heure pour les employés de bureau.

Pour les quatre catégories, les écarts plus prononcés des heures de présence au travail par rapport à ceux observés pour les heures régulières sont attribuables au temps chômé payé plus important dans l'administration municipale. Chez les employés de bureau, la présence de l'horaire d'été dans l'administration municipale contribue également à expliquer cet accroissement. L'écart le plus important sur le plan des heures de présence au travail est observé chez les employés d'entretien et service; il s'élève à près d'une heure et demie par semaine.

Tableau 3.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 1999

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

Banque de données : tableau F4

La rémunération globale

La rémunération globale de l'ensemble des emplois repères de l'administration québécoise est en retard sur celle de l'administration municipale (municipalités de 25 000 et plus). Tous les emplois repères accusent un retard pour la rémunération globale. Le retard est de 29,4 % pour l'ensemble des emplois repères, variant de 19,1 % à 43 % selon les catégories d'emplois.

Pour toutes les catégories d'emplois, les retards constatés sur le plan du salaire sont inférieurs à ceux observés pour la rémunération globale. Cet affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise résulte de l'effet combiné des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.8

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, en 1999 (en %)

[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	- 18,5	- 25,2	- 29,4
Professionnels	- 10,6	- 16,9	- 19,1
Techniciens	- 12,0	- 17,3	- 21,3
Employés de bureau	- 20,8	- 27,5	- 32,2
Employés d'entretien et service	- 28,1	- 36,0	- 43,0

Banque de données : tableaux F4, G1, G2 et H4

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 1,2 % sur le secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Les deux tiers des emplois, regroupant une proportion similaire d'effectifs, affichent ce statut.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en avance de 2,9 % sur celui du secteur universitaire. Ce statut est observé pour quatre emplois, qui représentent les deux tiers des effectifs, alors que six autres emplois, regroupant 12 % des effectifs, sont en retard. L'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » influence fortement le résultat de la catégorie puisqu'il regroupe à lui seul 46 % des effectifs et présente une avance de 4,8 %.

Pour la catégorie des techniciens, les salaires des deux secteurs sont à parité. Un seul emploi affiche ce statut. Le résultat de la catégorie s'explique essentiellement par l'effet opposé des écarts constatés pour les six emplois en retard, comptant 34 % des effectifs de la catégorie, et de ceux notés pour les deux emplois en avance qui représentent 43 % des effectifs.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 2,7 % sur le secteur universitaire. Onze emplois de la catégorie, regroupant 72 % des effectifs, montrent un tel statut. Pour trois d'entre eux, les retards sont de plus de 10 %. Des six emplois restants, trois sont à parité et représentent 19 % des effectifs.

Les employés d'entretien et service sont également en retard avec un écart de - 3,9 %. Ce statut est observé pour plus de 80 % des emplois repères, couvrant 94 % des effectifs de la catégorie. L'emploi de « Journalier et préposé aux terrains » a un effet notable sur le résultat de la catégorie puisqu'il affiche un retard de 10,2 % et compte 14 % des effectifs.

Tableau 3.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 1999

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 1,2	11	7	36	54
Professionnels	2,9	4	2	6	12
Techniciens	0,6*	2	1	6	9
Employés de bureau	- 2,7	3	3	11	17
Employés d'entretien et service	- 3,9	2	1	13	16

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : tableaux F5, G1, G2 et H5

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est, contrairement au salaire, moins élevé que celui du secteur universitaire pour les professionnels (-1 %). Ceux de l'administration québécoise occupent toutefois une position plus élevée dans leur échelle salariale (86,1 % comparativement à 77,8 %). Cela explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal, une avance de 2,9 % étant notée pour le salaire.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 2 % par rapport à celui du secteur universitaire. La position généralement plus avancée des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (92,4 % comparativement à 84,8 %) annule ce retard et explique la parité salariale observée pour cette catégorie.

Chez les employés de bureau, un retard de 6,2 % est constaté du maximum normal de l'administration québécoise. Un retard moins important est toutefois

noté sur le plan salarial (- 2,7 %). Ainsi, la comparaison salariale est moins désavantageuse que celle du maximum normal, les employés de l'administration québécoise occupant une position plus élevée dans leur échelle salariale que ceux du secteur universitaire (97,7 % par rapport à 85,4 %).

Au total, 24 des 36 emplois comparables, regroupant près de 92 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Chez les employés de bureau, 11 des 15 emplois considérés, comptant près de 99 % des effectifs, affichent un retard du maximum normal. Pour trois de ces emplois de bureau en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur universitaire de moins de 2 000 \$. À l'inverse, pour un emploi de bureau, le minimum de l'administration québécoise est inférieur au maximum normal du secteur universitaire de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 1999

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur universitaire	Administration québécoise	Secteur universitaire	Écart ¹	Administration québécoise	Secteur universitaire
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	97,9	58 455	59 013	- 1,0	86,1	77,8
Techniciens	100,0	99,5	40 071	40 876	- 2,0	92,4	84,8
Employés de bureau	98,6	97,7	28 655	30 420	- 6,2	97,7	85,4

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]
Banque de données : tableaux A5 et F5

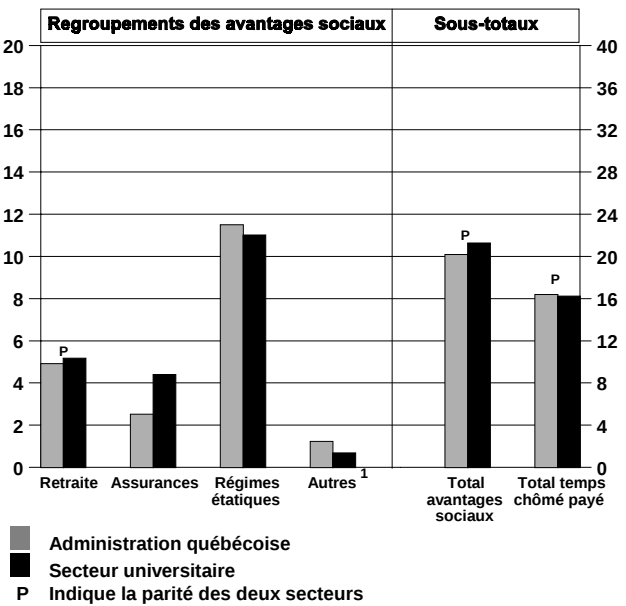
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont similaires dans l'administration québécoise (36,56 %) et le secteur universitaire (37,53 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur universitaire. Ils le sont aussi en ce qui a trait aux régimes de retraite. Par contre, les déboursés sont inférieurs dans l'administration québécoise pour les assurances (2,52 % contre 4,40 %) et plus élevés pour les régimes étatiques et le regroupement « autres ». L'assurance-salaire est le seul régime d'assurances pour lequel les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants (2,38 % contre 1,89 %). Les sommes versées pour les régimes étatiques sont plus élevées dans l'administration québécoise surtout en raison de déboursés supérieurs pour la C.S.S.T.

Pour le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense autant que le secteur universitaire (respectivement 16,38 % et 16,24 %). Cette similarité se retrouve pour les congés annuels. Toutefois, les déboursés pour les congés de maladie utilisés sont plus élevés dans l'administration québécoise. Les coûts pour les congés fériés et mobiles de même que pour les congés sociaux sont inférieurs dans l'administration québécoise.

Figure 3.3
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997. Les données relatives au secteur universitaire couvrent l'année 1997.

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

Banque de données : tableau D5

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte en moyenne environ un quart d'heure de travail de plus que celle du secteur universitaire. Ainsi, le secteur universitaire, tout comme l'administration municipale, se distingue des autres secteurs de comparaison en raison de la semaine régulière de travail plus courte que celle de l'administration québécoise. L'écart s'accroît légèrement entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées puisqu'il se situe à près d'une demi-heure de travail de plus par semaine pour les employés de l'administration québécoise.

L'administration québécoise présente une semaine régulière de travail plus longue que dans le secteur universitaire pour les catégories d'emplois à l'exception de celle des techniciens où elle est plus courte de près d'un quart d'heure. L'écart constaté entre les deux secteurs pour les trois autres catégories varie entre près d'un quart d'heure pour les employés d'entretien et service et près d'une demi-heure pour les employés de bureau.

Pour les professionnels et les employés d'entretien et service, la prise en compte de l'horaire d'été présent dans le secteur universitaire accentue l'écart entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Chez les professionnels, le temps chômé payé plus important dans le secteur universitaire contribue également à expliquer cet accroissement. Pour ces derniers, la différence des heures de présence s'établit à près d'une heure de travail de plus par semaine pour l'administration québécoise. Cela représente annuellement environ une semaine et demie de présence au travail de plus pour les employés de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, les deux secteurs sont à parité en ce qui a trait aux heures de présence au travail, malgré l'écart observé en faveur de l'administration québécoise pour les heures régulières de travail. La différence de statut s'explique par la présence d'un horaire d'été dans le secteur universitaire. Pour les employés de bureau la différence entre l'écart des heures de présence au travail et des heures régulières

s'explique par le temps chômé plus important dans l'administration québécoise et par la présence de l'horaire d'été dans le secteur universitaire.

Tableau 3.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 1999

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

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableau F5

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 3,5 % sur celle du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Environ 72 % des emplois repères comparables, regroupant 80 % des effectifs, affichent ce statut.

Trois des quatre catégories d'emplois sont en retard. La seule exception concerne les techniciens, pour lesquels la rémunération globale est à parité dans les deux secteurs. Pour la catégorie des professionnels, le retard observé sur le plan de la rémunération globale est de 2,6 %. Ce statut est présent pour 9 des 12 emplois, comptant environ 80 % des effectifs. Le passage d'une avance salariale à un retard pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Pour les techniciens, aucun des emplois repères n'affiche le statut de parité pourtant observé pour la catégorie. Cette situation s'explique par l'effet de l'emploi « Technicien de laboratoire 1 » qui, avec son avance de 4,7 % et son poids en effectifs de près de 32 %, contrebalance l'effet des huit emplois en retard.

Chez les employés de bureau, la rémunération globale présente un retard de 5,3 %. Quatorze des seize emplois, représentant 91 % des effectifs, affichent ce statut. Le retard de l'administration québécoise plus élevé pour la rémunération globale que pour le salaire s'explique par des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Quant à la catégorie des employés d'entretien et service, le retard de l'administration québécoise s'établit à 3 % pour la rémunération globale. Sept des seize emplois repères, comptant environ 66 % des effectifs de la catégorie, montrent ce statut.

Tableau 3.12

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 1999 (en %)

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

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : tableaux F5, G1, G2 et H5

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise est en retard de 2,2 % sur l'administration fédérale. L'analyse des statuts comparatifs montre que 35 emplois repères sur 49, regroupant 64 % des effectifs, affichent un retard. Ce statut ne se retrouve que dans la catégorie des employés de bureau, qui a une forte influence sur le résultat d'ensemble puisqu'elle regroupe 52 % des effectifs des emplois repères. Les trois autres catégories montrent une avance salariale de l'administration québécoise.

L'avance des professionnels de l'administration québécoise sur ceux de l'administration fédérale est de 0,2 %. Trois emplois repères ont ce statut et représentent 53 % des effectifs. Un de ces emplois, l'« Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 », a une influence importante sur le statut de la catégorie puisqu'il regroupe 46 % des effectifs et présente une avance de 6,8 %. Il faut toutefois noter que les 13 autres emplois de cette catégorie sont en retard.

Chez les techniciens, représentés par six emplois repères, l'administration québécoise est en avance de 6,9 %. Les emplois se répartissent également dans les statuts d'avance et de retard. Toutefois, ceux en avance regroupent près des deux tiers des effectifs de la catégorie, ce qui explique le résultat obtenu. Les emplois « Technicien de laboratoire 1 » et « Technicien programmeur en informatique 1 » ont une influence importante puisqu'ils représentent respectivement 35 % et 24 % des effectifs de la catégorie et affichent des avances de 20 % ou plus.

La catégorie des employés de bureau est la seule pour laquelle un retard salarial est observé. Treize des quatorze emplois repères, représentant 91 % des effectifs, affichent ce statut. Le résultat de la catégorie est fortement affecté par les retards de plus de 12 % notés pour les emplois « Sténo-secrétaire 1 » et « Secrétaire de direction 2 » qui regroupent ensemble 42 % des effectifs de la catégorie.

L'administration québécoise est en avance de 2,2 % pour les employés d'entretien et service. Sept emplois sur 13 affichent ce statut alors que les six autres sont

en retard. Le résultat de la catégorie s'explique par le poids plus important en effectifs des emplois en avance puisqu'ils en regroupent près des trois quarts.

Tableau 3.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 1999

[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	- 2,2	14	0	35	49
Professionnels	0,2	3	0	13	16
Techniciens	6,9	3	0	3	6
Employés de bureau	- 8,5	1	0	13	14
Employés d'entretien et service	2,2	7	0	6	13

Banque de données : tableaux F6, G1, G2 et H6

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales est, contrairement au salaire, moins élevé dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale pour les professionnels (- 7,7 %). Ceux de l'administration québécoise occupent toutefois une position beaucoup plus élevée dans leur échelle salariale (86,1 % comparativement à 60,4 %). Cela explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal. Quinze des seize emplois repères comparés affichent un retard du maximum normal.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé de 1,1 % que celui de l'administration fédérale. Sur le plan salarial, les techniciens sont toutefois en avance (6,9 %) car ils occupent une position nettement plus élevée dans leur échelle salariale (92,3 % comparativement à 46,7 % pour les techniciens de l'administration fédérale). Deux des six emplois repères comparables, regroupant près de 60 % des effectifs de la catégorie, affichent une avance du maximum normal, ce qui atténue l'effet des quatre emplois en retard.

Pour les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est en retard de 10,8 % sur celui de l'administration fédérale. Un retard un peu moins important est constaté sur le plan salarial (- 8,5 %). Cette différence résulte de la position beaucoup plus élevée des effectifs de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (97,9 % comparativement à 74,2 %). Dix des onze emplois comparés sont en retard pour le maximum normal.

Seulement 4 des 33 emplois repères utilisés pour l'analyse des échelles salariales affichent un maximum normal plus élevé dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale; ils regroupent cependant près de 20 % des effectifs. Pour sept des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration fédérale. De plus, pour sept autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est supérieur de moins de 2 000 \$ au minimum de l'administration fédérale.

Tableau 3.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 1999

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Administration fédérale	Administration québécoise	Administration fédérale	Écart ¹	Administration québécoise	Administration fédérale
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	100,0	58 405	62 883	- 7,7	86,1	60,4
Techniciens	100,0	100,0	39 873	40 331	- 1,1	92,3	46,7
Employés de bureau	98,6	95,0	28 734	31 839	- 10,8	97,9	74,2

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]
Banque de données : tableaux A6, F6 et F8

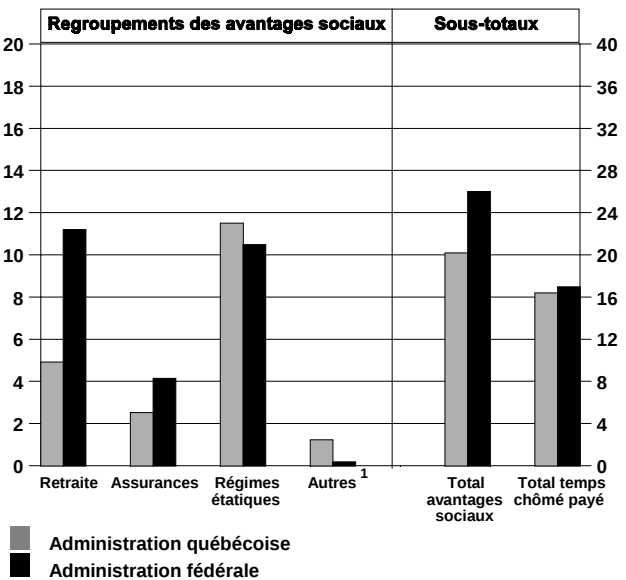
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus petit pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, soit 36,56 % contre 42,98 %. Cette différence provient principalement des déboursés pour les avantages sociaux moindres dans l'administration québécoise, soit 20,17 % contre 26,01 %.

Ces coûts moins élevés pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par des déboursés inférieurs pour le régime de retraite, soit 4,91 % du salaire contre 11,2 % dans l'administration fédérale. L'employeur de l'administration fédérale dépense davantage que ceux de tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément. Les déboursés sont également inférieurs dans l'administration québécoise pour les régimes d'assurances même si l'assurance-salaire n'est pas offerte dans l'administration fédérale. Par ailleurs, l'administration fédérale ne rembourse pas les congés de maladie non utilisés, ce qui explique l'avance de l'administration québécoise pour le regroupement « autres ». Le coût plus élevé des régimes étatiques pour l'administration québécoise s'explique principalement par des déboursés plus importants en matière de C.S.S.T.

Pour le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense un peu moins que l'administration fédérale, soit 16,38 % du salaire contre 16,96 %. Cet écart est dû aux congés de maladie utilisés et aux congés sociaux pour lesquels l'administration québécoise a des déboursés inférieurs.

Figure 3.4
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997. Les données relatives à l'administration fédérale couvrent l'année 1997.

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

Banque de données : tableau D6

Les heures de travail

C'est dans l'administration fédérale que les heures régulières hebdomadaires sont les plus longues pour l'ensemble des emplois repères parmi tous les secteurs de comparaison. La semaine de travail compte environ deux heures et quart de moins dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, ce qui équivaut annuellement à environ trois semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. L'écart se réduit entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Cette situation s'explique par la prise en compte du temps chômé payé plus important dans l'administration fédérale. L'écart s'établit à près d'une heure et trois quarts de moins par semaine pour l'administration québécoise.

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail plus courte que dans l'administration fédérale pour toutes les catégories d'emplois. D'ailleurs, parmi tous les secteurs considérés, c'est dans l'administration fédérale que le nombre d'heures hebdomadaires de travail est le plus grand pour les employés de bureau et ceux d'entretien et service.

La semaine régulière de travail des professionnels, des techniciens et des employés de bureau de l'administration québécoise est inférieure d'environ deux heures et demie à celles des employés de ces catégories dans l'administration fédérale. Cela représente annuellement autour de trois semaines et trois quarts de travail de moins. Pour leur part, les employés d'entretien et service ont la semaine régulière la plus longue de toutes les catégories tant dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale. C'est aussi dans cette catégorie que l'écart hebdomadaire entre les heures régulières de travail des deux secteurs est le plus faible, soit environ une heure et quart.

Chez les professionnels et les techniciens, l'écart entre l'administration fédérale et l'administration québécoise est le même pour les heures de présence au travail et les heures régulières. C'est dans ces deux catégories d'emplois que les différences des heures de présence au travail sont les plus grandes, soit environ deux heures et demie par semaine. Pour les employés

de bureau et ceux d'entretien et service, le retard des heures de présence au travail est moins prononcé que celui des heures régulières. Cela s'explique par le temps chômé payé supérieur dans l'administration fédérale. Chez les employés de bureau, l'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail est important puisqu'il se situe à près de deux heures de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Tableau 3.15
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 1999

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Adm. féd.	Adm. québ.	Adm. féd.
Ensemble des emplois repères	35,8	38,1	29,9	31,6
Professionnels	35,0	37,5	29,3	31,8
Techniciens	35,1	37,5	29,4	31,8
Employés de bureau	35,0	37,6	29,2	31,1
Employés d'entretien et service	38,7	40,0	32,4	32,5

Banque de données : tableau F6

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 1,4 % sur celle de l'administration fédérale. Ce statut est observé dans près des trois quarts des emplois, représentant 66 % des effectifs. Le retard de l'administration québécoise pour la rémunération globale est inférieur à celui observé pour les salaires. Cette amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise résulte des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur, malgré des déboursés d'avantages sociaux moins élevés, dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels et les techniciens, l'administration québécoise est en avance pour la rémunération globale avec des écarts de 1,8 % et de 9,5 % respectivement. Ces avances sont supérieures à celles notées pour le salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des déboursés moins importants pour les avantages sociaux. Dans la catégorie des professionnels, 12 des 16 emplois affichent un retard pour la rémunération globale. L'effet de ces emplois en retard est atténué par les quatre emplois en avance qui représentent près de 60 % des effectifs, de la catégorie.

Chez les techniciens, l'avance est observée pour trois des six emplois repères, comptant 66 % des effectifs. Les emplois « Technicien de laboratoire 1 » et « Technicien programmeur en informatique 1 » ont une influence notable sur le résultat de la catégorie puisqu'ils regroupent 59 % des effectifs et ont des avances de plus de 21 %.

Pour les employés de bureau et d'entretien et service, de l'administration québécoise un retard est observé. Chez les employés de bureau, la rémunération globale est en retard de 7,2 %. Ce statut est constaté pour 13 des 14 emplois repères, regroupant 91 % des effectifs. Le retard sur le plan de la rémunération globale est inférieur à celui noté pour le salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts plus faibles pour les avantages sociaux.

En ce qui a trait aux employés d'entretien et service, le retard sur le plan de la rémunération globale est de 0,8 %. Plus de la moitié des emplois repères, regroupant 42 % des effectifs, affichent ce statut. Les déboursés pour les avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise expliquent le passage d'une avance salariale à un retard pour la rémunération globale.

Tableau 3.16
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 1999 (en %)
[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	- 2,2	- 7,5	- 1,4
Professionnels	0,2	- 6,7	1,8
Techniciens	6,9	2,1	9,5
Employés de bureau	- 8,5	- 13,9	- 7,2
Employés d'entretien et service	2,2	- 1,2	- 0,8

Banque de données : tableaux F6, G1, G2 et H6

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 11,5 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce retard est observé pour 51 des 62 emplois repères, soit 78 % des effectifs totaux.

Dans la catégorie des professionnels, les salariés de l'administration québécoise sont à parité avec les autres salariés québécois syndiqués. L'emploi « Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » affiche une avance de l'administration québécoise de 4,9 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de cette catégorie. Douze emplois affichent un retard sur les autres salariés québécois syndiqués; ils totalisent 46 % des effectifs. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 11,1 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé pour sept des neuf emplois repères, comptant 73 % des effectifs de la catégorie. Pour quatre de ces emplois, l'écart s'élève à plus de 20 % au désavantage de l'administration québécoise.

Le retard le plus important (- 15,1 %) est observé dans la catégorie des employés de bureau. Tous les emplois repères de cette catégorie affichent un retard de l'administration québécoise sur les autres salariés québécois syndiqués. Des retards de plus de 20 % sont notés pour 10 des 20 emplois repères.

Le retard salarial de l'administration québécoise chez les employés d'entretien et service est similaire à celui constaté chez les employés de bureau, l'écart étant de 14,7 %. Douze des dix-sept emplois repères de cette catégorie affichent des retards de l'administration québécoise; ils regroupent 53 % des effectifs. Trois emplois sont à parité alors que les deux autres montrent des avances. Les retards sont, dans tous les cas, supérieurs à 20 %. L'avance de 24,8 % du « Préposé à la cuisine et à la cafétéria » atténue l'effet des emplois en retard sur le résultat de la catégorie, cet emploi regroupant à lui seul 19 % des effectifs.

Tableau 3.17

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 1999
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 11,5	5	6	51	62
Professionnels	- 1,1*	3	1	12	16
Techniciens	- 11,1	0	2	7	9
Employés de bureau	- 15,1	0	0	20	20
Employés d'entretien et service	- 14,7	2	3	12	17

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableau F7

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des salariés de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres salariés québécois syndiqués pour les trois catégories d'emplois analysées. Un retard salarial est aussi observé chez les techniciens et les employés de bureau alors que les professionnels affichent la parité salariale.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 7,8 % sur les autres professionnels québécois syndiqués. Ce statut est observé pour 14 emplois repères, regroupant 93 % des effectifs. La position généralement plus avancée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (86,1 % comparativement à 66,9 %) explique la parité salariale observée pour cette catégorie.

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un maximum normal inférieur de 10,9 % à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Ce statut est observé pour tous les emplois repères de la catégorie. La position des techniciens de l'administration québécoise, plus avancés dans leur échelle salariale que leurs homologues québécois syndiqués (92,4 % comparativement à 82,5 %), ne permet pas de réduire cet écart lorsque la comparaison porte sur les

salaires (retard de 11,1 %). Cette situation peut s'expliquer en partie par le fait que chez les « Technicien de laboratoire 1 » et les « Technicien en génie 1 » qui représentent 50 % des effectifs de la catégorie, les proportions d'effectifs non couverts par une échelle salariale sont respectivement de 61 % et 72 %.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 17,3 %. Ce statut est observé pour 17 des 18 emplois repères. La position plus avancée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (97,7 % comparativement à 87,2 %), peut expliquer le retard salarial moins prononcé (15,1 %).

Au total, les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres salariés québécois syndiqués pour 40 des 43 emplois repères comparés, regroupant près de la totalité des effectifs (98,7 %). Pour six de ces emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués. De plus, pour neuf autres emplois repères, le maximum normal dépasse le minimum des autres salariés québécois syndiqués de moins de 2 000 \$. Onze de ces treize emplois sont dans la catégorie « Employés de bureau ».

Tableau 3.18

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 1999

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Aut. sal. québ. synd.	Administration québécoise	Aut. sal. québ. synd.	Écart ¹	Administration québécoise	Aut. sal. québ. synd.
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	99,7	58 405	62 937	- 7,8	86,1	66,9
Techniciens	100,0	52,9	40 071	44 435	- 10,9	92,4	82,5
Employés de bureau	98,6	67,4	28 676	33 643	- 17,3	97,7	87,2

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]
Banque de données : tableaux A7 et F7

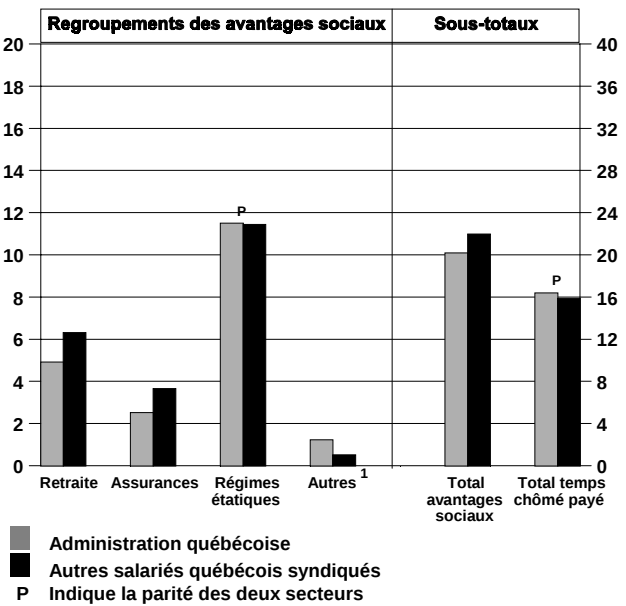
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués, soit 36,56 % du salaire contre 37,83 %. Ce sont les coûts moindres dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (20,17 % contre 21,96 %) qui expliquent ce résultat puisque les déboursés relatifs au temps chômé payé sont similaires dans les deux secteurs.

Les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux proviennent particulièrement des coûts moins importants dans l'administration québécoise pour les régimes de retraite (4,91 % contre 6,32 %) mais également pour les régimes d'assurances (2,52 % contre 3,65 %). Cependant, l'employeur de l'administration québécoise dépense davantage pour l'assurance-salaire alors que ceux des autres salariés québécois syndiqués déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des autres régimes d'assurances. Les coûts associés aux régimes étatiques sont similaires dans les deux secteurs. Finalement, l'administration québécoise dépense davantage pour le regroupement « autres ».

Quant aux déboursés relatifs au temps chômé payé, ils sont similaires dans l'administration québécoise et chez les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut se retrouve aussi pour les congés annuels et les congés parentaux. Par contre, les coûts pour les congés sociaux sont inférieurs dans l'administration québécoise et ceux pour les congés de maladie utilisés y sont plus élevés.

Figure 3.5
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997. Les données relatives aux autres salariés québécois syndiqués couvrent l'année 1997.

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

Banque de données : tableau D7

Les heures de travail

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail moins longue d'une heure que celle des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Cela représente annuellement environ une semaine et demie de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs est le même lorsque les heures de présence au travail sont considérées.

Les heures régulières de travail sont plus longues chez les autres salariés québécois syndiqués pour les catégories d'emplois à l'exception de celle des employés d'entretien et service où la semaine régulière des deux secteurs est à parité. C'est chez les techniciens que l'écart hebdomadaire est le plus important, soit deux heures, ce qui représente annuellement l'équivalent de près de trois semaines de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Trois des quatre catégories d'emplois ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise. Chez les professionnels, les heures de présence sont inférieures de plus d'une heure et demie dans l'administration québécoise. Cette différence est la même que celle observée sur le plan des heures régulières de travail.

En ce qui concerne les techniciens, l'écart constaté est d'environ deux heures, cela représente, annuellement, environ trois semaines et quart de présence au travail de moins pour les techniciens de l'administration québécoise.

Dans le cas des employés de bureau, l'écart des heures de présence au travail entre les deux secteurs est d'un peu plus d'une demi-heure à l'avantage de l'administration québécoise. La différence observée pour la semaine régulière s'atténue lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Quant aux employés d'entretien et service, la parité entre les deux secteurs est relevée, comme c'est le cas pour la semaine régulière de travail.

Tableau 3.19

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 1999

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Aut. sal. québ. synd.	Adm. québ.	Aut. sal. québ. synd.
Ensemble des emplois repères	35,9	36,9	30,0	31,0
Professionnels	35,0	36,6	29,3	30,9
Techniciens	35,1	37,1	29,4	31,3
Employés de bureau	35,0	35,9	29,3	29,9
Employés d'entretien et service	38,7*	38,9*	32,4*	33,0*

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableau F7

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 11,3 % sur les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est présent pour près de 80 % des emplois repères, comptant 73 % des effectifs. Ce retard est dû à celui des salaires puisque les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise sont compensés par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Trois des quatre catégories d'emplois sont en retard. La seule exception concerne les professionnels, pour lesquels l'administration québécoise est à parité avec les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut n'est toutefois constaté que pour 3 emplois sur 16, comptant 15 % des effectifs. L'effet combiné des écarts des 10 emplois en retard et des 3 emplois en avance compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique la parité notée pour la catégorie. La parité observée tant pour le salaire que pour la rémunération globale s'explique par les coûts moins élevés pour les avantages sociaux contrebalancés par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les techniciens de l'administration québécoise sont en retard de 7,3 % pour la rémunération globale. Ce statut est observé pour plus des trois quarts des emplois, regroupant 46 % des effectifs. Ce retard est moins important que celui du salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le retard des employés de bureau de l'administration québécoise est de 16,6 % pour la rémunération globale. Tous les emplois de cette catégorie sont en retard. Les déboursés reliés aux avantages sociaux, moins élevés dans l'administration québécoise, ont pour effet d'accentuer le retard constaté pour le salaire, et ce, malgré les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Un retard de 13,4 % de la rémunération globale est noté pour les employés d'entretien et service de l'administration québécoise. Plus des deux tiers des emplois, représentant plus de la moitié des effectifs,

affichent ce statut. Pour cette catégorie, un retard salarial de l'administration québécoise est également observé.

Tableau 3.20

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 1999 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 11,5	- 15,0	- 11,3
Professionnels	- 1,1*	- 6,9	- 1,5*
Techniciens	- 11,1	- 13,9	- 7,3
Employés de bureau	- 15,1	- 19,0	- 16,6
Employés d'entretien et service	- 14,7	- 15,6	- 13,4

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableaux F7, G1, G2 et H7

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 3,7 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce retard est observé pour 30 des 62 emplois repères, regroupant 47 % des effectifs totaux.

Dans la catégorie des professionnels, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres salariés québécois non syndiqués. Sept des seize emplois repères sont à parité; ils représentent 39 % des effectifs de la catégorie. Sept des autres emplois affichent un retard de l'administration québécoise alors que deux sont en avance. L'un d'entre eux, l'« Analyste de l'informatique et des procédés administratifs 2 » montre une avance de 3,1 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 7,2 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour cinq des neuf emplois repères, représentant 57 % des effectifs. Les emplois « Technicien en génie 1 et 2 », qui comptent 20 % des effectifs de la catégorie, affichent respectivement des écarts de 19,5 % et 27,7 %.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 6,9 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 9 des 20 emplois repères, regroupant 59 % des effectifs. Parmi les 11 autres emplois, 8 affichent la parité des deux secteurs. Des écarts négatifs de plus de 20 % sont constatés pour 4 des 9 emplois en retard; ces emplois ne représentent toutefois que 4 % des effectifs de la catégorie.

Pour la catégorie des employés d'entretien et service, les salaires sont à parité dans les deux secteurs. Seulement quatre emplois repères, ne représentant que 7 % des effectifs, affichent ce statut. La parité s'explique par l'effet opposé des écarts des neuf emplois en retard, regroupant le tiers des effectifs, et de ceux des emplois en avance, qui représentent 60 % des effectifs de cette catégorie. D'ailleurs, parmi les emplois en retard, quatre ont des écarts négatifs de plus de 30 %.

Tableau 3.21

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 1999
[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	- 3,7	11	21	30	62
Professionnels	0,1*	2	7	7	16
Techniciens	- 7,2	2	2	5	9
Employés de bureau	- 6,9	3	8	9	20
Employés d'entretien et service	2,0*	4	4	9	17

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableau F8

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des salariés de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres salariés québécois non syndiqués pour les trois catégories d'emplois analysées.

Le statut de la comparaison des maximums normaux (retard) est le même que celui observé pour les salaires chez les techniciens et les employés de bureau, alors que la parité salariale est notée chez les professionnels. Toutefois, dans les deux premières catégories, les retards des maximums normaux sont plus élevés que ceux notés pour les salaires. La comparaison salariale montre une situation plus avantageuse pour les trois catégories d'emplois parce que les salariés de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle.

C'est pour les techniciens que le retard des maximums normaux de l'administration québécoise est le plus prononcé, soit 18,7 %. Ce statut est observé pour tous

les emplois repères de la catégorie. Les maximums normaux des techniciens affichent des retards variant de 5,1 % à 36,7 % selon les emplois.

Par ailleurs, 60 % des autres salariés québécois non syndiqués couverts par une échelle salariale sont assujettis à un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce maximum est de 74 614 \$ pour les professionnels, 58 686 \$ pour les techniciens et 38 499 \$ pour les employés de bureau.

Au total, 33 emplois repères, regroupant 95 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Pour deux des emplois professionnels, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois non syndiqués. Pour cinq autres emplois repères, le maximum normal dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués. Dans le cas du « Magasinier 1 », la situation inverse est observée : le minimum de l'échelle de l'administration québécoise est inférieur au maximum normal des autres salariés québécois d'à peine 750 \$.

Tableau 3.22

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 1999

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Aut. sal. québ. non synd.	Administration québécoise	Aut. sal. québ. non synd.	Écart ¹	Administration québécoise	Aut. sal. québ. non synd.
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	76,8	58 405	62 718	- 7,4	86,1	71,1
Techniciens	100,0	77,5	40 071	47 553	- 18,7	92,4	66,6
Employés de bureau	98,6	57,6	28 655	33 718	- 17,7	97,7	72,5

1. [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]
Banque de données : tableaux A8 et F8

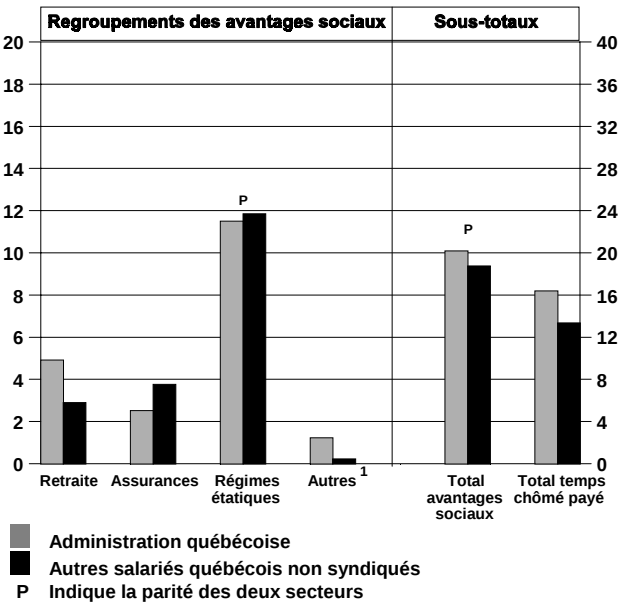
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit 36,56 % du salaire contre 32,13 %. Ce sont les coûts plus élevés dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé (16,38 % contre 13,37 %) qui expliquent ce résultat puisque les déboursés relatifs aux avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs.

La similarité des coûts pour les avantages sociaux se retrouve également dans les régimes étatiques. Les déboursés pour les régimes de retraite sont plus élevés pour l'administration québécoise que pour les autres salariés québécois non syndiqués (4,91 % contre 2,9 %). Par contre, les employeurs des autres salariés québécois non syndiqués déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des régimes d'assurances à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle l'employeur de l'administration québécoise dépense davantage (2,38 % contre 0,8 %). Les coûts associés au regroupement « autres » sont, pour leur part, supérieurs dans l'administration québécoise.

Quant aux coûts du temps chômé payé, ils sont plus élevés dans l'administration québécoise pour tous les congés, à l'exception des congés sociaux et des congés parentaux pour lesquels les déboursés des deux secteurs sont similaires.

Figure 3.6
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois (en % du salaire)



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1995 à juin 1996 pour les assurances, le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont de 1997. Les données relatives aux autres salariés québécois non syndiqués couvrent l'année 1997.

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

Banque de données : tableau D8

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est inférieure de plus d'une heure et demie à celle des autres salariés québécois non syndiqués. Dans une année, cela représente environ deux semaines et quart de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail est plus grand que celui constaté pour les heures régulières, soit deux heures et demie de moins pour l'administration québécoise. Le retard plus prononcé sur le plan des heures de présence au travail s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

La semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise pour les catégories d'emplois à l'exception de celle des employés d'entretien et service. Dans cette dernière catégorie, les employés de l'administration québécoise ont une semaine régulière de travail semblable à celle des autres salariés québécois non syndiqués. L'écart des heures hebdomadaires constaté entre les deux secteurs pour les autres catégories d'emplois est important. Il varie entre un peu plus de deux heures pour les professionnels et trois heures pour les techniciens. Pour ces derniers, cela représente annuellement l'équivalent de près de quatre semaines et demie de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Pour les catégories d'emplois à l'exception de celle des employés d'entretien et service, l'écart entre les deux secteurs s'accroît lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Pour les professionnels, la différence sur le plan des heures de présence est de deux heures et demie de moins pour l'administration québécoise, alors qu'elle est d'environ trois heures et quart pour les techniciens et les employés de bureau. Pour ces deux dernières catégories, la différence plus importante notée pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

En ce qui a trait aux employés d'entretien et service, la parité est notée pour les heures de présence au travail comme c'est le cas pour la semaine régulière de travail.

Tableau 3.23

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 1999

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Aut. sal. québ. non synd.	Adm. québ.	Aut. sal. québ. non synd.
Ensemble des emplois repères	35,9	37,5	30,0	32,5
Professionnels	35,0	37,1	29,3	31,8
Techniciens	35,1	38,1	29,4	32,7
Employés de bureau	35,0	37,4	29,3	32,6
Employés d'entretien et service	38,7*	37,6*	32,4*	32,6*

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableau F8

La rémunération globale

L'administration québécoise est en avance de 4,9 % sur les autres salariés québécois non syndiqués pour l'ensemble des emplois repères sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé pour 24 des 59 emplois repères, regroupant environ 41 % des effectifs. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent le passage d'un retard salarial à une avance pour la rémunération globale.

Trois des quatre catégories d'emplois affichent la parité. La seule exception concerne les professionnels, pour lesquels une avance de 7,2 % est notée pour la rémunération globale. Ce statut est observé pour 6 emplois sur 16, comptant environ 78 % des effectifs. La parité salariale étant observée pour cette catégorie d'emplois, l'avance constatée pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Pour les autres catégories d'emplois, l'administration québécoise est à parité avec les autres salariés québécois non syndiqués sur le plan de la rémunération globale. Pour les techniciens et les employés de bureau, le passage d'un retard salarial à la parité pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Tableau 3.24

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 1999 (en %)
[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	- 3,7	- 3,1*	4,9
Professionnels	0,1*	- 0,1*	7,2
Techniciens	- 7,2	- 7,5	3,3*
Employés de bureau	- 6,9	- 6,9	3,6*
Employés d'entretien et service	2,0*	5,6*	6,8*

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableaux F8 G1, G2 et H8

Les salaires et la rémunération globale

Cette analyse du marché du travail vise à présenter les résultats de la comparaison des salaires et de la rémunération globale entre l'administration québécoise et les secteurs « privé » et « autre public » en prenant en compte le facteur de la syndicalisation. Les résultats sont aussi mis en parallèle avec ceux pour l'ensemble des autres salariés québécois selon la syndicalisation.

Le portrait de la comparaison varie selon que l'administration québécoise est comparée à des salariés syndiqués ou non. L'administration québécoise est en retard sur le plan salarial et de la rémunération globale face aux salariés syndiqués des secteurs considérés. Un retard salarial par rapport aux salariés non syndiqués des trois secteurs est également constaté. Par contre, ce qui est de la rémunération globale, l'administration québécoise présente une avance sur le secteur privé non syndiqué et sur l'ensemble des salariés québécois non syndiqués. Un retard de la rémunération globale est cependant observé vis-à-vis du secteur « autre public non syndiqué ».

Par rapport à l'ensemble des emplois repères du secteur privé syndiqué, la rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 13,4 %, alors qu'un retard salarial de 18,2 % est noté. Cette différence de 4,8 points de pourcentage entre les écarts de salaire et de la rémunération globale s'explique par un nombre inférieur d'heures de présence au travail dans l'administration québécoise.

L'administration québécoise présente une avance de 6,5 % sur le secteur privé non syndiqué, alors qu'un retard salarial de 3,4 % est observé. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale est également due aux heures de présence au travail qui y sont moins nombreuses.

La comparaison avec le secteur « autre public syndiqué » est caractérisée par un retard de l'administration québécoise pour l'ensemble des emplois repères. Le retard salarial de 7,8 % est accentué sur le plan de la rémunération globale (11,5 %) par les déboursés moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise. Des retards

du même ordre sont observés face au secteur « autre public non syndiqué ».

Il est très intéressant de noter que dans le secteur privé, les écarts salariaux et de la rémunération globale sont très différents selon la syndicalisation. Par contre, les retards de l'administration québécoise sont du même ordre lorsque les secteurs « autre public » et « autre public syndiqué » sont comparés. Cela s'explique par la faible représentation des effectifs non syndiqués dans le secteur « autre public ».

Tableau 3.25

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, pour l'ensemble des emplois repères, selon la syndicalisation, en 1999 (en %)

	Écarts de rémunération	Privé	« Autre public »	Aut. sal. québ.
	Nombre d'emplois existants¹	52	62	62
Syndiqués	Écarts salariaux	- 18,2	- 7,8	- 11,5
	Écarts de la rémunération annuelle	- 19,7	- 12,7	- 15,0
	Écarts de la rémunération globale	- 13,4	- 11,5	- 11,3
	Nombre d'emplois existants	60	44	62
Non syndiqués	Écarts salariaux	- 3,4	- 7,2	- 3,7
	Écarts de la rémunération annuelle	- 2,6*	- 8,2	- 3,1*
	Écarts de la rémunération globale	6,5	- 10,6	4,9
	Nombre d'emplois existants	62	62	62
Ensemble syndiqués et non syndiqués	Écarts salariaux	- 10,8	- 7,9	- 9,3
	Écarts de la rémunération annuelle	- 10,8	- 12,5	- 11,5
	Écarts de la rémunération globale	- 1,7*	- 11,6	- 6,1

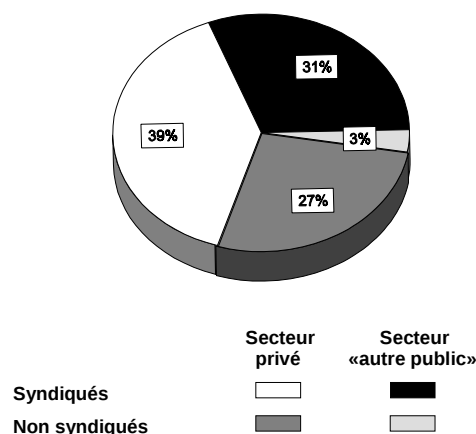
1. Le nombre d'emplois repères utilisés pour le calcul de la rémunération annuelle et de la rémunération globale peut différer du nombre d'emplois existants

* Indique la parité des deux secteurs
Banque de données : tableaux séries F et H

L'Institut tient à souligner que l'appartenance à un secteur donné n'est pas le seul facteur à prendre en compte dans l'interprétation des résultats relatifs aux divers secteurs de comparaison. En effet, il est possible que d'autres facteurs tels que la taille des établissements, les secteurs d'activité économique et la couverture syndicale puissent expliquer les résultats différents obtenus dans les divers secteurs. Par exemple, le taux de syndicalisation peut être plus important dans la grande entreprise que dans la petite, ou encore, dans les secteurs d'activité économique où la rémunération est plus élevée.

La répartition illustrée à la figure ci-contre, estimée à partir de l'enquête salariale effectuée dans les établissements de 200 employés et plus, indique que les secteurs « privé » et « autre public » comptent respectivement 66 % et 34 % des effectifs totaux, alors que les salariés syndiqués en regroupent 70 %. Seulement 3 % des salariés se retrouvent dans le secteur « autre public non syndiqué ».

Figure 3.7
Répartition des effectifs des autres salariés québécois, selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 1999



L'évolution des écarts de rémunération

L'analyse générale des secteurs

L'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise est effectuée selon une méthodologie différente de celle qui sous-tend les autres chapitres de la Partie I. Afin de bien comprendre cette méthodologie, il est conseillé de lire avant la présente analyse la partie méthodologique de la Partie I dédiée à l'évolution de la rémunération.

L'analyse des différences entre les écarts salariaux montre que la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie de 2,1 points de pourcentage entre 1998 et 1999 par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois. Entre ces deux années, des affaiblissements de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à tous les secteurs constituant l'ensemble des autres salariés québécois sont d'ailleurs observés. C'est vis-à-vis de l'administration municipale que l'affaiblissement le moins important (- 0,3 point de pourcentage) est constaté, tandis que l'administration fédérale est le secteur face auquel la situation comparative de l'administration québécoise s'est le plus affaiblie (- 8,2 points de pourcentage). Par ailleurs, les affaiblissements notés vis-à-vis des secteurs privé, « autre public », universitaire et autres salariés québécois non syndiqués se rapprochent de celui observé face aux autres salariés québécois.

La situation comparative de l'administration québécoise ne s'est améliorée par rapport à aucun secteur, entre 1998 et 1999. De plus, un affaiblissement quasi généralisé était constaté entre 1990 et 1998, la seule exception étant la comparaison avec l'administration fédérale (amélioration de 0,7 point de pourcentage). La situation salariale de l'administration québécoise s'est donc affaiblie par rapport à tous les secteurs sur l'ensemble de la période allant de 1990 à 1999. Le recul le plus important est observé vis-à-vis du secteur privé (- 10,7 points de pourcentage) et le moins élevé est constaté face au secteur universitaire (- 4,1 points de pourcentage).

La situation comparative de l'administration québécoise face à l'administration fédérale est passée d'une amélioration de 0,7 point de pourcentage sur la période 1990-1998 à un affaiblissement de 7,4 points de pourcentage sur la période 1990-1999. Cela s'explique par des hausses salariales importantes en 1999 dans l'administration fédérale. Ces hausses concernent essentiellement les employés de bureau, qui représentent environ 50 % des effectifs de ce secteur pris en compte dans la comparaison.

Tableau 4.1
Évolution de la situation comparative pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs (en points de %)

Secteurs	1990 - 1998		1998 - 1999		1990 - 1999	
	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative
Autres salariés québécois	- 5,9	Affaiblissement	- 2,1	Affaiblissement	- 8,0	Affaiblissement
Privé	- 8,4	Affaiblissement	- 2,3	Affaiblissement	-10,7	Affaiblissement
« Autre public »	- 2,0	Affaiblissement	- 2,2	Affaiblissement	- 4,2	Affaiblissement
Administration municipale	- 4,6	Affaiblissement	- 0,3	Affaiblissement	- 4,9	Affaiblissement
Universitaire	- 2,2	Affaiblissement	- 1,9	Affaiblissement	- 4,1	Affaiblissement
Administration fédérale	0,7	Amélioration	- 8,2	Affaiblissement	- 7,4	Affaiblissement
Autres salariés québécois syndiqués	- 5,0	Affaiblissement	- 2,7	Affaiblissement	- 7,7	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	- 5,0	Affaiblissement	- 1,9	Affaiblissement	- 6,9	Affaiblissement

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

Entre 1998 et 1999, un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise face à l'ensemble des autres salariés québécois est constaté pour les catégories d'emplois sauf pour les employés d'entretien et service. Pour cette dernière catégorie, une stabilité de la situation comparative par rapport aux autres salariés québécois est notée. Le recul le plus important de l'administration québécoise est observé chez les employés de bureau (- 3,4 points de pourcentage), tandis que l'affaiblissement le moins élevé est constaté chez les professionnels (- 1 point de pourcentage). Entre 1990 et 1998, un affaiblissement était noté pour toutes les catégories.

Sur l'ensemble la période allant de 1990 à 1999, un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois est constaté pour toutes les catégories d'emplois. Le recul le plus important est noté pour la catégorie des employés de bureau (- 10,1 points de pourcentage) tandis que celui le moins élevé est observé pour les professionnels (- 4,9 points de pourcentage). La situation des techniciens se rapproche de celle de l'ensemble des emplois repères.

Tableau 4.2

Évolution de la situation comparative pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, selon les catégories d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	1990 - 1998		1998 - 1999		1990 - 1999	
	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative
Ensemble des emplois repères	- 5,9	Affaiblissement	- 2,1	Affaiblissement	- 8,0	Affaiblissement
Professionnels	- 3,9	Affaiblissement	- 1,0	Affaiblissement	- 4,9	Affaiblissement
Techniciens	- 6,3	Affaiblissement	- 1,8	Affaiblissement	- 8,1	Affaiblissement
Employés de bureau	- 6,7	Affaiblissement	- 3,4	Affaiblissement	- 10,1	Affaiblissement
Employés d'entretien et service	- 6,0	Affaiblissement	- 1,0*	Stabilité	- 7,0	Affaiblissement

* Indique que la différence des écarts n'est pas statistiquement significative

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise face au secteur privé est constaté entre 1998 et 1999 pour les catégories d'emplois à l'exception de celle des techniciens pour laquelle une stabilité est observée. Le recul le plus marqué est noté chez les employés de bureau (- 2,8 points de pourcentage) alors que les professionnels affichent l'affaiblissement le moins important (- 1,9 point de pourcentage),

À l'instar de la période 1990-1998, un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport au secteur privé est observée dans toutes les catégories d'emplois pour la période allant de 1990 à 1999. Sur cette période, ce sont les employés de bureau qui affichent le recul le plus important (- 13,2 points de pourcentage) et les professionnels qui montrent le moins important (- 6 points de pourcentage).

Tableau 4.3

Évolution de la situation comparative pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, selon les catégories d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	1990 - 1998		1998 - 1999		1990 - 1999	
	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative
Ensemble des emplois repères	- 8,4	Affaiblissement	- 2,3	Affaiblissement	- 10,7	Affaiblissement
Professionnels	- 4,2	Affaiblissement	- 1,9	Affaiblissement	- 6,0	Affaiblissement
Techniciens	- 10,6	Affaiblissement	- 1,6*	Stabilité	- 12,2	Affaiblissement
Employés de bureau	- 10,5	Affaiblissement	- 2,8	Affaiblissement	- 13,2	Affaiblissement
Employés d'entretien et service	- 7,3	Affaiblissement	- 2,2	Affaiblissement	- 9,5	Affaiblissement

* Indique que la différence des écarts n'est pas statistiquement significative

L'analyse générale des secteurs

L'analyse des différences entre les écarts de la rémunération globale montre que la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie entre 1998 et 1999 de 1,9 point de pourcentage par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois. Un recul est observé face à tous les secteurs du marché du travail considérés. Les affaiblissements vont de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'administration municipale à 8,2 points de pourcentage face à l'administration fédérale. Cette évolution fait suite à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise vis-à-vis de tous les secteurs pour la période 1990-1998.

L'ensemble de la période allant de 1990 à 1999 témoigne d'un affaiblissement de la situation comparative

de l'administration québécoise par rapport à la totalité des secteurs. Cet affaiblissement généralisé est la résultante du cumul de ceux observés pour les périodes 1990-1998 et 1998-1999. C'est par rapport au secteur privé et à l'administration fédérale que les reculs les plus importants sont notés, soit respectivement, 9,8 et 9,4 points de pourcentage. À l'opposé, l'affaiblissement le moins marqué est constaté face à l'administration municipale (- 3,9 points de pourcentage).

L'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise face à l'administration fédérale entre 1998 et 1999 est beaucoup plus marqué que celui qui était noté pour la période de 1990 à 1998. Cela s'explique essentiellement par la différence entre les écarts salariaux, tel que vu précédemment.

Tableau 4.4

Évolution de la situation comparative pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs (en points de %)

Secteurs	1990 - 1998		1998 - 1999		1990 - 1999	
	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative
Autres salariés québécois	- 7,0	Affaiblissement	- 1,9	Affaiblissement	- 8,9	Affaiblissement
Privé	- 7,7	Affaiblissement	- 2,1	Affaiblissement	- 9,8	Affaiblissement
« Autre public »	- 3,9	Affaiblissement	- 1,9	Affaiblissement	- 5,9	Affaiblissement
Administration municipale	- 3,5	Affaiblissement	- 0,4	Affaiblissement	- 3,9	Affaiblissement
Universitaire	- 3,2	Affaiblissement	- 2,0	Affaiblissement	- 5,2	Affaiblissement
Administration fédérale	- 1,2	Affaiblissement	- 8,2	Affaiblissement	- 9,4	Affaiblissement
Autres salariés québécois syndiqués	- 5,7	Affaiblissement	- 2,6	Affaiblissement	- 8,3	Affaiblissement
Autres salariés québécois non syndiqués	- 4,4	Affaiblissement	- 1,5	Affaiblissement	- 5,9	Affaiblissement

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

Pour les professionnels et les employés d'entretien et service, la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport aux autres salariés québécois entre 1998 et 1999. Pour les deux autres catégories d'emplois, des reculs de 1,3 point de pourcentage (techniciens) et de 3,1 points de pourcentage (employés de bureau) sont notés. Pour chacune des catégories d'emplois, cette évolution fait suite à un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise pour la période 1990-1998.

Pour l'ensemble de la période 1990-1999, toutes les catégories d'emplois présentent un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois au chapitre de la rémunération globale. Les employés de bureau affichent le recul le plus important, soit 11,9 points de pourcentage. C'est chez les professionnels que l'affaiblissement le moins important est observé (différence de -3,8 points de pourcentage).

Tableau 4.5

Évolution de la situation comparative pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, selon les catégories d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	1990 - 1998		1998 - 1999		1990 - 1999	
	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative
Ensemble des emplois repères	- 7,0	Affaiblissement	- 1,9	Affaiblissement	- 8,9	Affaiblissement
Professionnels	- 2,9	Affaiblissement	- 0,9*	Stabilité	- 3,8	Affaiblissement
Techniciens	- 5,5	Affaiblissement	- 1,3	Affaiblissement	- 6,8	Affaiblissement
Employés de bureau	- 8,8	Affaiblissement	- 3,1	Affaiblissement	- 11,9	Affaiblissement
Employés d'entretien et service	- 8,0	Affaiblissement	- 0,9*	Stabilité	- 9,0	Affaiblissement

* Indique que la différence des écarts n'est pas statistiquement significative

Le secteur privé : les catégories d'emplois

Pour les quatre catégories d'emplois, l'analyse des différences entre les écarts de rémunération globale montre que la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie entre 1998 et 1999 face au secteur privé. Le niveau du recul pour chacune des catégories est généralement du même ordre que celui de l'ensemble des emplois. Cet affaiblissement fait suite à celui observé pour la période 1990-1998 à l'exception de la catégorie des professionnels où il y avait stabilité.

Pour l'ensemble de la période 1990-1999, toutes les catégories d'emplois présentent un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, face au secteur privé, en ce qui a trait à la rémunération globale. Les différences dans les écarts vont de - 2,8 points de pourcentage lorsque la comparaison porte sur les professionnels à - 12,7 pour celle effectuée avec les employés de bureau.

Tableau 4.6

Évolution de la situation comparative pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, selon les catégories d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	1990 - 1998		1998 - 1999		1990 - 1999	
	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative	Différence entre les écarts	Situation comparative
Ensemble des emplois repères	- 7,7	Affaiblissement	- 2,1	Affaiblissement	- 9,8	Affaiblissement
Professionnels	- 1,0*	Stabilité	- 1,8	Affaiblissement	- 2,8	Affaiblissement
Techniciens	- 9,2	Affaiblissement	- 1,9	Affaiblissement	- 11,1	Affaiblissement
Employés de bureau	- 10,2	Affaiblissement	- 2,5	Affaiblissement	- 12,7	Affaiblissement
Employés d'entretien et service	- 7,9	Affaiblissement	- 2,1	Affaiblissement	- 9,9	Affaiblissement

* Indique que la différence des écarts n'est pas statistiquement significative

Le contexte économique et les tendances salariales

L'environnement économique et le marché du travail

L'analyse du comportement des diverses variables qui déterminent l'évolution générale de la production et des prix, de même que le niveau d'emploi, aide à mieux percevoir les pressions qui s'exercent sur les mouvements de la rémunération. C'est dans cette optique que l'ISQ examine, dans ce chapitre, l'impact des décisions prises par les différents agents économiques que sont les consommateurs, les investisseurs et les gouvernements. De manière à cerner l'évolution conjoncturelle de l'économie, cette analyse est effectuée à partir des principaux indicateurs globaux et complétée par un aperçu des échanges interprovinciaux et internationaux ainsi que par un survol de la politique monétaire. Les conditions prévalant sur le marché du travail sont présentées dans un deuxième temps.

Dans ce chapitre, l'accent est mis sur les mouvements de l'économie et du marché du travail pour l'année en cours en regard des dernières années; les prévisions pour l'ensemble de 1999 et 2000 sont aussi fournies.

L'environnement économique

En 1998, l'économie québécoise progresse à un rythme semblable à celui de 1997; en effet, le PIB¹ réel augmente de 2,9 % en 1998, après un gain de 2,7 % l'année précédente. En 1999, la croissance s'accélère. Ainsi, le PIB en termes réels s'accroît de 4,2 % au premier trimestre² et de 3,2 % au deuxième par rapport à la même période de l'année précédente.

La croissance de l'économie en 1998 provient surtout des investissements des entreprises qui progressent de 7,1 %, leur plus forte hausse de la décennie après 1996 (7,7 %).

Les investissements des entreprises contribuent à la croissance du PIB pour une troisième année consécutive. Lors des six années précédentes, soit de 1990 à 1995, ils ont diminué, affectant ainsi négativement la croissance économique.

Avec une hausse de 2,2 % en 1998, les dépenses des consommateurs contribuent à la croissance de façon moindre qu'en 1997 où elles s'étaient accrues de 2,9 %. Cela est également le cas en 1999, la consommation augmentant de 2 % au cours des six premiers mois de l'année.

Après cinq années consécutives de baisses, les dépenses publiques demeurent stables en 1998. Au cours des deux premiers trimestres de 1999, elles progressent légèrement, contribuant à la croissance pour la première fois depuis 1992.

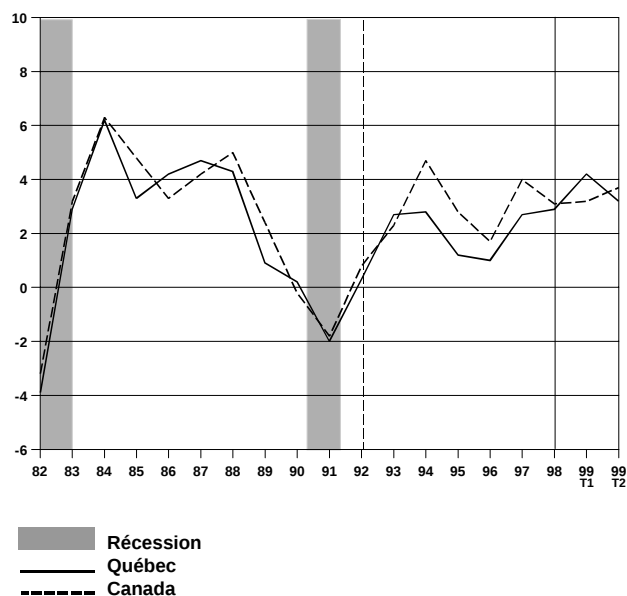
Le commerce extérieur contribue à la croissance en 1998 en raison d'une balance extérieure positive. En 1998, à la fois les importations et les exportations ralentissent. Cependant, la balance extérieure, qui était

négative en 1997, devient positive en raison d'un ralentissement plus marqué des importations que des exportations. La croissance des importations passe de 6,5 % en 1997 à 1,3 % en 1998 tandis que celle des exportations passe de 5 % à 3,2 %.

Au cours des deux premiers trimestres de 1999, la demande intérieure et le commerce extérieur contribuent à l'accélération de la croissance de l'économie. Les investissements des entreprises, les importations et les exportations augmentent plus fortement qu'en 1998. La consommation et les investissements des administrations publiques augmentent à un rythme semblable à celui de l'année précédente tandis que les dépenses publiques progressent légèrement, après être demeurées stables en 1998.

Après avoir diminué en 1998, les mises en chantier remontent en 1999 et se rapprochent du niveau de 1997.

Figure 5.1
Croissance réelle du PIB¹, au Québec et au Canada, de 1982 à 1999² (en %)



1. Les données annuelles du PIB réel sont généralement tirées des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada. Les données de l'année 1998 ainsi que les données trimestrielles du PIB québécois en dollars constants proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec.

2. Les taux de croissance sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente sauf en cas de mention contraire. Les séries chronologiques portant sur l'environnement économique sont fournies à l'annexe I.

1. Au prix du marché, base 1986 pour la période 1982 à 1992 et base 1992 pour la période 1993 à 1999.
2. Taux de croissance exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente.

L'inflation demeure contrôlée en 1998 (1,4 %) et en 1999 (1,4 % pour les neuf premiers mois). La tendance en 1999 est cependant à la hausse, l'IPC au Québec atteignant 2,4 % en septembre. Cette hausse est surtout due aux coûts de l'énergie. En effet, en excluant la hausse des prix de l'énergie, le taux est ramené à 1,6 %.

Les taux d'intérêt du marché monétaire atteignent un niveau historiquement bas en 1997. Ils remontent en 1998 (3,2 % pour les bons du Trésor à trois mois en 1997 et 4,7 % en 1998). En 1998, le taux des bons du Trésor à trois mois monte à 5 % au troisième trimestre et descend à 4,7 % au quatrième, niveau qu'il maintient pour l'ensemble des trois premiers trimestres de 1999.

La situation financière des particuliers demeure précaire en 1999. En effet, le revenu personnel disponible en termes réels diminue et le taux d'épargne atteint des niveaux très bas, ce qui se traduit par une augmentation des besoins financiers des consommateurs.

Les répercussions de la crise financière asiatique et de la chute des marchés boursiers au troisième trimestre de 1998 n'ont pas eu autant d'impact négatif que ce qui avait été anticipé. Ainsi, au lieu de ralentir en 1999, l'économie a accéléré en première partie d'année.

C'est dans ce contexte que plusieurs analystes économiques et financiers ont revu à la hausse leurs prévisions pour 1999 au fur et à mesure que l'année progressait. Les taux de croissance du PIB attendus pour 1999 par les divers prévisionnistes varient de 3,1 % à 3,5 %. Pour 2000, ces taux vont de 2,4 % à 2,8 %.

Une approche différente

Les résultats de l'analyse des taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre précédent varient de ceux obtenus lorsque l'analyse est effectuée par rapport au même trimestre de l'année précédente. Dans le premier cas, l'analyse se fait sur une courte période et des variations dues à des changements conjoncturels ponctuels peuvent être relevées. L'analyse effectuée dans le second cas met en perspective une plus longue période et des effets de plus long terme peuvent être alors constatés. Cette dernière approche a été privilégiée dans le cadre des rapports de l'Institut. Cependant, les résultats trimestriels sont reproduits ci-dessous pour permettre d'avoir une idée plus complète de la situation de l'économie québécoise.

Taux réels de croissance trimestrielle de certains indicateurs économiques québécois¹

Indicateur	Trimestre		
	IV - 98	I - 99	II - 99
PIB (au prix du marché)	1,2	1,2	0,2
Consommation	0,1	0,8	0,2
Investissements	1,9	4,2	4,2
administrations publiques	0,2	- 0,3	2,8
entreprises	2,2	4,9	4,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	0,2	0,4	- 0,2
Revenu personnel disponible			
nominal	0,8	- 0,1	0,6
réel ²	0,4	- 0,2	0,4

1. Taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre précédent.

2. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance du revenu personnel disponible.

Tableau 5.1

Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 1999 et 2000

	B.R.C. (Octobre 1999)		C.B.C. (Novembre 1999)		C.C.P.E.D.Q. (Octobre 1999)		B.N.C. (Octobre 1999)	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	3,1	2,4	3,2	2,4	3,5	2,7	3,4	2,8
Consommation	..	..	2,4	2,5	2,1	2,5	2,0	2,4
Investissements	..	..	8,3	6,3	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	5,1	9,6	..	..	..	..
entreprises	..	..	8,9	5,6	15,2	6,1	..	..
Dépenses publiques courantes en biens et services	..	..	2,2	1,7	1,4	3,2	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (1986 = 100) ²	1,7	2,0	1,4	1,7	1,6	1,9	1,6	1,8
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	4,9	5,0	4,7	4,9	4,7	5,2	4,8	5,0
Taux de change (huard en cents américains)	68,3	71,0	67,6	69,4	67,3	68,9	69,0	74,5
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	1,7	0,9	1,6	1,7	1,8	1,8	2,0	1,4
Taux de chômage (%)	9,7	9,6	9,8	9,3	9,8	9,3	9,5	9,1
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	0,8	2,4	0,1	2,2	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	2,5	4,5	0,5	2,5	0,0	1,9
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	4,1	2,7	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	15,9	6,5	..	..	..	..
Ventes au détail ²	5,0	4,4	5,6	3,9	5,7	6,1	..	..
Mises en chantier (milliers)	23,0	24,8	24,2	24,8	24,0	26,0	20,0	20,0

1. Taux annuel réel de croissance (année de base 1992).

2. Taux annuel de croissance.

B.R.C. : Banque Royale du Canada, C.B.C. : Conference Board du Canada, C.C.P.E.D.Q. : Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, B.N.C. : Banque Nationale du Canada.

Les consommateurs

Après avoir accéléré de 1995 (1,1 %) à 1997 (2,9 %), la croissance des dépenses de consommation ralentit en 1998 s'établissant à 2,2 %. Cette tendance se poursuit en 1999, les augmentations enregistrées étant de 2,6 % au premier trimestre de l'année et de 1,4 % au second.

L'augmentation des dépenses de consommation en 1998 est légèrement plus forte pour les services (2,3 %) que pour les biens (2,1 %).

Pour l'ensemble des deux premiers trimestres de 1999, la croissance par rapport à la période correspondante de 1998 est de 2 %, tant pour les biens que pour les services. Le ralentissement entre le premier (2,6 %) et le deuxième trimestre (1,4 %) provient des biens qui progressent de 3,4 % au premier trimestre et de 0,7 % au second. Cet écart est surtout attribuable à ce qui s'est passé en 1998; en effet, la tempête de verglas du

début de 1998 a fait en sorte que le niveau de consommation de biens a été faible au premier trimestre de 1998 et artificiellement élevé au deuxième. Quant aux dépenses de services, elles augmentent de 1,8 % au premier trimestre de 1999 et de 2,1 % au second.

Avec des conditions de crédit qui demeurent favorables, ce sont les biens durables, plus sensibles aux taux d'intérêt, qui progressent le plus en 1998 (5,1 %), tout comme en 1997 (10,3 %). En 1999, la consommation de biens durables augmente de 8 % au premier trimestre et de 1,6 % au second.

La consommation de biens semi-durables (vêtements, chaussures, etc.) augmente de 3,4 % en 1998, en accélération par rapport à la croissance de 2,1 % en 1997. Un ralentissement est noté en 1999 avec une hausse de 1,4 % au premier trimestre et un recul de 0,3 % au deuxième. Quant aux biens non durables (aliments, boissons, etc.), leur croissance, qui se

limitait à 0,3 % en 1997, ralentit à 0,1 % en 1998, la plus faible en six ans. Il y a une remontée en 1999 avec une progression de 1,7 % au premier trimestre et de 0,7 % au deuxième.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail augmentent de 2,1 % en 1998, en net ralentissement par rapport à la croissance de 7 % en 1997. Ce ralentissement est dû aux ventes des véhicules automobiles qui n'augmentent que de 0,9 % en 1998, après avoir progressé de 22 % en 1997.

Il y a accélération des ventes au détail en 1999 avec une croissance de 6 % pour les huit premiers mois par rapport à la période correspondante en 1998. Les hausses sont de 6,6 % au premier trimestre et de 5,4 % au deuxième. L'accélération est due aux ventes de véhicules automobiles qui augmentent de 14,8 % au premier trimestre et de 8,3 % au deuxième, après la faible hausse de 1998.

Après une diminution de 1,1 % en 1997, le revenu personnel disponible en termes réels³ progresse de 1,3 % en 1998. Il diminue de nouveau en 1999, affectant ainsi le pouvoir d'achat des consommateurs. Le recul est de 0,7 % au premier trimestre et de 0,2 % au second par rapport aux mêmes trimestres un an plus tôt.

La progression du revenu personnel disponible est limitée en 1998 parce que les transferts courants des particuliers aux administrations publiques⁴ (6,3 %) augmentent plus rapidement que le revenu personnel (3,5 %). Pour la même raison, la croissance du revenu personnel disponible retombe en zone négative en 1999, tout comme en 1996 et 1997. En effet, pour les deux premiers trimestres de 1999, le revenu personnel progresse de 2 % par rapport aux trimestres correspondants de 1998, alors que les transferts courants aux administrations publiques augmentent plus fortement, soit de 5,6 %.

La part relative des impôts directs et autres transferts aux administrations publiques dans le revenu personnel explique en grande partie la faible progression du revenu personnel disponible depuis 1992. Cette part passe de 24,3 % en 1992 à 25,9 % en 1998; elle augmente de nouveau en 1999, se situant à 26,4 % au premier trimestre et à 26,6 % au deuxième.

Le taux d'épargne⁵ est en baisse continue depuis 1995. Il passe de 8,4 % en 1995 à 3,2 % en 1998. La baisse se poursuit en 1999, le taux d'épargne se situant à 1,4 % au premier trimestre et à 1,5 % au deuxième.

Différents facteurs peuvent expliquer la faiblesse du taux d'épargne. D'une part, les impôts directs et autres transferts aux administrations publiques augmentent plus rapidement que le revenu personnel. D'autre part, les dépenses de consommation progressent à un rythme soutenu, influencées par le niveau relativement faible des taux d'intérêt. Il s'ensuit que la consommation est assurée en majeure partie par une forte réduction de l'épargne personnelle.

Le taux d'endettement⁶ passe de 81 % en 1997 à 81,6 % en 1998. Il augmente de nouveau en 1999, se situant à 82,5 %. Au début de la décennie, le taux d'endettement se situait aux environs de 72 %. Les consommateurs sont donc plus vulnérables à une augmentation éventuelle des taux d'intérêt.

En plus de l'endettement, la forte augmentation de la valeur des actifs financiers au cours des dernières années a pu aider à maintenir un haut niveau de consommation. Il convient de mentionner que l'augmentation des actifs financiers n'entre pas dans le calcul du revenu personnel dans la comptabilité nationale, ce qui entraîne une sous-évaluation du taux d'épargne.

3. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux de croissance réel du revenu personnel disponible.

4. Les transferts courants des particuliers aux administrations publiques incluent essentiellement les impôts sur le revenu et les cotisations aux systèmes de sécurité sociale.

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

6. Le ratio de l'endettement est calculé en regard du revenu personnel disponible. Les données ont été fournies par la C.C.P.E.D.Q. et sont des estimations pour l'ensemble de l'année 1999.

La tendance à la hausse dans le nombre de faillites personnelles⁷ s'arrête en 1997. En effet, après avoir atteint un sommet historique de 26 970 en 1997, le nombre de faillites personnelles diminue à 24 652 (- 8,6 %) en 1998. La tendance à la baisse se poursuit en 1999 car, après six mois, le nombre de faillites diminue de 5 % en comparaison avec la même période de 1998, passant de 12 591 à 11 963.

La confiance des consommateurs affichée au cours de la seconde moitié de 1997 semble se poursuivre en 1998 et en 1999. L'indice⁸ atteint même un sommet au premier trimestre de 1999, soit 117,8, niveau jamais atteint depuis le début de la décennie. Au cours des deuxième et troisième trimestres, l'indice se maintient à 115,7 et à 113,4 respectivement.

Compte tenu de l'emploi qui continue de progresser et des baisses d'impôt annoncées, les analystes s'attendent à une accélération de la consommation l'an prochain. Les prévisions de croissance de la consommation se situent entre 2 % et 2,4 % en 1999 et autour de 2,5 % en 2000.

Les investisseurs

Il y a accélération de la croissance des investissements totaux en 1998 et 1999. En effet, après avoir augmenté de 3,8 % en 1997, ils progressent de 6,6 % en 1998 et de 11,5 % à chacun des deux premiers trimestres de 1999. Il s'agit du plus fort taux de croissance depuis 1987.

La progression des investissements en 1998 provient davantage des entreprises (7,1 %) que des administrations publiques (3,4 %). C'est également le cas en 1999 alors que, pour les deux premiers trimestres, les investissements des entreprises augmentent de 12,9 % en regard de la période correspondante de 1998 tandis que ceux des administrations publiques s'élèvent de 3 %.

En 1998, les investissements des entreprises en construction non résidentielle progressent de 23,9 %, ce qui constitue un revirement puisqu'ils avaient diminué au cours des quatre années précédentes. Cette forte hausse est due, d'une part, aux investissements d'Hydro-Québec dans la reconstruction et la solidification du réseau électrique durement touché par la tempête de verglas en début d'année et, d'autre part, à des travaux importants dans le secteur privé, dont le début de la construction d'une aluminerie au coût de 2,2 milliards de dollars et d'une usine de magnésium au coût de 730 millions de dollars.

La croissance des investissements des entreprises en 1999 provient surtout des investissements en machines et matériel qui progressent de 17 % au premier trimestre et de 23,8 % au deuxième.

Les investissements en construction résidentielle des entreprises, limités à une croissance de 0,5 % en 1998, augmentent de 9,8 % au premier trimestre de 1999 et de 7,5 % au second. Chacune des trois composantes de la construction résidentielle progresse; ce sont les commissions sur les ventes qui augmentent le plus avec des gains de 22,5 % au premier trimestre et de 8,1 % au deuxième. Quant aux investissements en améliorations et modifications, ils progressent de 5,6 % et de 9,2 % au cours de la même période tandis que ceux en construction neuve augmentent de 9,8 % et de 5,3 %. Pour ces derniers, il s'agit d'un retournement puisqu'ils avaient diminué de 2,4 % en 1998.

Les mises en chantier remontent en 1999. Elles s'établissent à 25 000 unités (en données annualisées) aux trois premiers trimestres de 1999 comparativement à 23 100 unités construites en 1998. Le niveau demeure inférieur à celui observé en 1997 (25 900). Grâce à une hausse spectaculaire à Montréal, le niveau de mises en chantier se situe à 33 200 en septembre 1999, le plus haut niveau depuis août 1994.

Les investissements des administrations publiques augmentent de 3,4 % en 1998, après un gain de 2,5 % en 1997. Ils progressent de nouveau en 1999 avec des augmentations aux deux premiers trimestres (1,5 % et 4,6 % respectivement).

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

8. Cet indice de confiance est calculé mensuellement par le Conference Board et a 1991 pour année de base.

Après un gain de 16,9 % en 1997, les bénéfices des sociétés avant impôts diminuent de 0,9 % en 1998. Ils remontent en 1999, leur augmentation annuelle se situant à 6 % au premier trimestre et à 7,9 % au deuxième.

La part des profits avant impôts en relation avec le PIB, qui diminue entre 1997 et 1998, passant de 9 % à 8,5 %, remonte à 8,9 % au premier trimestre de 1999 et à 9,1 % au second.

La croissance des livraisons manufacturières ralentit légèrement en 1998. Elle passe de 5,7 % en 1997 à 4,4 % en 1998. En 1999, elle se situe à 5,8 % au premier trimestre et à 3,3 % au deuxième.

La tendance à la baisse, amorcée en 1997, se poursuit dans les faillites commerciales. Leur nombre passe de 4 590 en 1997 à 3 825 en 1998 (- 16,7 %). La diminution en valeur est de 11,7 %, le passif total des entreprises en faillite passant de 1 111,8 millions de dollars en 1997 à 982,2 millions de dollars en 1998. En 1999, après six mois, les faillites commerciales diminuent de 13,1 % en nombre (de 2 080 à 1 808) et de 6,3 % en valeur (de 398,2 à 373,2 millions de dollars) en regard de la même période de 1998.

Pour l'ensemble de l'année 1999, les analystes s'attendent à une croissance des investissements globaux d'environ 8 % et d'environ 6 % en 2000. Ce serait principalement les investissements des entreprises qui domineraient en 1999 avec une croissance variant entre 8,9 % et 15,2 % selon les prévisionnistes, alors que les investissements des administrations publiques augmenteraient de 5,1 %. En 2000, la croissance de ces derniers serait toutefois plus forte que celle des investissements des entreprises.

Les gouvernements

Les dépenses courantes en biens et services de toutes les administrations publiques⁹ demeurent stables en 1998, après avoir diminué lors des cinq années précédentes. Il y a un changement de tendance en

1999 puisque les dépenses publiques augmentent de 0,6 % au premier trimestre et de 0,5 % au deuxième.

La part relative des dépenses publiques courantes en biens et services dans le PIB s'affaiblit progressivement entre 1992 (25,8 %) et 1998 (21,1 %). Cette part continue de diminuer en 1999, se situant à 21 % au premier trimestre et à 20,6 % au second.

Chaque niveau de gouvernement voit la part de ses dépenses courantes dans le PIB diminuer de 1992 à 1998. La part du fédéral passe de 4 % à 3,4 %, celle du provincial de 14,2 % à 11,5 % et celle du local de 7,5 % à 6,2 %. Au niveau local, la part des municipalités passe de 3,2 % à 2,9 % et celle des commissions scolaires de 4,3 % à 3,3 %.

La croissance limitée des dépenses publiques au Québec s'inscrit dans la poursuite de l'assainissement des finances publiques. À cet égard, le déficit de l'administration provinciale (sur la base du Système de comptabilité nationale) diminue graduellement depuis le sommet de 5 milliards de dollars en 1994, et se transforme en surplus de 375 millions de dollars en 1998¹⁰.

Selon les analystes, les dépenses publiques augmenteraient de 1,4 % à 2,2 % pour l'ensemble de l'année 1999. Si c'est le cas, ce sera la première fois depuis 1992 que les dépenses publiques augmenteront. De plus, il y aurait accélération des dépenses publiques en 2000 en raison de la fin des compressions budgétaires à la suite de l'atteinte du déficit zéro aux niveaux fédéral et provincial. Ainsi, l'augmentation des dépenses publiques se situerait, selon les analystes, entre 1,7 % et 3,2 % en l'an 2000.

Les échanges extérieurs

Le commerce interprovincial et international du Québec comporte des incidences importantes sur l'évolution du PIB et de là, sur la force de l'économie. Ainsi, les exportations nettes, qui expriment la différence entre les exportations et les importations, mesurent

9. Dépenses des administrations provinciale et locales (municipalités et commissions scolaires) de même que celles du gouvernement fédéral au Québec. Les dépenses incluent aussi celles du régime des rentes du Québec.

10. Le chiffre de 1994 est tiré des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada. Celui de 1998 provient des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'ISQ.

l'impact que peut avoir le commerce interprovincial et international.

L'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) a eu un impact positif sur le commerce extérieur du Québec. Ainsi, l'influence de ce dernier sur l'économie québécoise est de plus en plus grande. Par exemple, la part des exportations dans le PIB passe de 41,3 % en 1992 à 55,7 % en 1998.

La forte progression des exportations de 1992 à 1998 est surtout attribuable aux exportations internationales. Celles-ci voient leur part des exportations totales passer de 53 % en 1992 à 64,4 % en 1998.

En 1997, le commerce extérieur ralentit la croissance de l'économie puisque le niveau des exportations nettes diminue. L'effet négatif sur la croissance du PIB est de 0,7 point de pourcentage. Par contre, en 1998, le niveau des exportations nettes augmente et le commerce extérieur a un impact positif d'un point de pourcentage sur la croissance du PIB.

La diminution des exportations nettes en 1997 est due à la forte hausse des importations (6,5 %) par rapport à celle des exportations (5 %). En 1998, la hausse des exportations nettes provient surtout du ralentissement marqué des importations attribuable en bonne partie à la chute du dollar qui passe de 72,2 cents américains en 1997 à 67,4 cents en 1998, rendant les produits importés plus chers.

Après un gain de 5 % en 1997, les exportations totales progressent de 3,2 % en 1998. Ce ralentissement s'explique surtout par la diminution des exportations de biens vers les autres provinces.

La croissance des importations ralentit fortement en 1998, passant de 6,5 % en 1997 à 1,3 % en 1998. L'évolution des importations interprovinciales de biens et services et des importations internationales de biens explique ce ralentissement.

En 1999, la situation du commerce extérieur s'améliore. Un taux de change qui demeure favorable aux exportations, la vigueur de l'économie américaine ainsi que la forte poussée des investissements favorisent à la fois les exportations et les importations.

Au premier semestre de 1999, les exportations totales augmentent de 6,1 % en regard du premier semestre de 1998; au cours de la même période, les importations totales augmentent de 3,9 %. La balance commerciale s'élève à 2 886 millions de dollars pour le premier semestre de 1999 comparativement à 854 millions pour la même période en 1998.

La politique monétaire

L'évolution de l'inflation en 1998 ainsi qu'au cours des trois premiers trimestres de 1999 se maintient en deçà de 2 %. Ainsi, l'IPC au Québec se situe en moyenne à 1,4 % en 1998 de même que pour les neuf premiers mois de 1999. L'évolution trimestrielle de l'IPC en 1999 montre toutefois une tendance à la hausse qui s'explique surtout par l'augmentation des prix de l'énergie. Au premier trimestre de 1999, l'IPC se situe à 0,7 %; il monte à 1,3 % au deuxième trimestre et à 2 % au troisième. En septembre, il s'établit à 2,4 % mais en excluant la hausse des prix de l'énergie, ce taux est ramené à 1,6 %.

Après avoir atteint un niveau historiquement bas en 1997 à 3,2 %, le rendement des bons du Trésor à trois mois remonte à 4,7 % en 1998. Le taux amorce sa montée au quatrième trimestre de 1997 (3,7 %) jusqu'au troisième trimestre de 1998 (5 %), à la suite du recul du dollar canadien. Par la suite, le taux descend à 4,7 % au quatrième trimestre de 1998 et se maintient près de ce niveau en 1999.

Les faibles taux d'inflation ainsi que le maintien des taux d'intérêt à des niveaux historiquement bas ont eu des effets positifs sur les investissements en 1998 et au cours des deux premiers trimestres de 1999.

À la fin de 1997 et en 1998, la chute des économies asiatiques entraîne une baisse des prix des matières premières, ce qui accentue la faiblesse du dollar canadien. Un certain resserrement des conditions monétaires est alors observé.

La dernière hausse du taux d'escompte est de 100 points de base (5,00 % à 6,00 %) et a lieu en août 1998 devant l'effondrement du huard, en raison des prix déprimés des matières premières. Par la suite, un assouplissement de la politique monétaire aux

États-Unis a lieu en raison de la vigueur du dollar américain; ainsi, le taux interbancaire américain diminue de 25 points de base à trois reprises au cours des quatre derniers mois de 1998. La Banque du Canada emboîte le pas, le taux d'escompte passant de 6,00 % en août 1998 à 5,25 % à la fin de 1998. Pendant ce temps, le huard se maintient aux alentours de 65 cents américains.

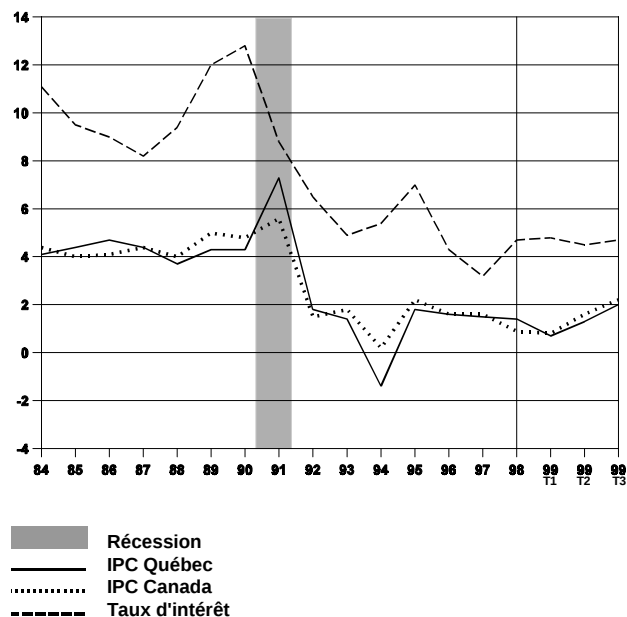
En 1999, le dollar remonte à 66,2 cents américains au premier trimestre et se maintient par la suite entre 67 et 68 cents aux deuxième et troisième trimestres. La fin de la crise asiatique et de la récession au Japon entraîne une remontée de la demande et du prix des matières premières, ce qui donne du tonus au dollar canadien et permet un assouplissement supplémentaire de la politique monétaire. En effet, le taux d'escompte canadien diminue de 1/4 de point en mars et en mai et se retrouve à 4,75 %, niveau qu'il a encore en octobre.

Aux États-Unis, le taux de chômage se maintient à des niveaux historiquement bas et la croissance économique se poursuit, accentuant les risques d'inflation. Le taux interbancaire américain monte de 1/4 de point en juin et en août 1999. Toutefois, le dollar canadien se maintient et le taux d'escompte ne bouge pas.

Bien que le dollar canadien se maintienne et que les pressions inflationnistes soient absentes, l'inflation tendancielle¹¹ au Canada se situant dans la limite inférieure de la fourchette de 1 % à 3 % fixée par la Banque du Canada, les analystes prévoient un relèvement des taux d'intérêt en raison du resserrement probable de la politique monétaire aux États-Unis.

Les analystes situent les taux d'intérêt à court terme entre 4,7 % et 4,9 % en 1999 et entre 4,9 % et 5,2 % en 2000. Les prévisions pour le taux de change évaluent le dollar entre 67 et 69 cents américains en 1999 et entre 69 et 74,5 cents l'an prochain. Le taux d'inflation monterait en 2000. Il se situerait entre 1,4 % et 1,7 % en 1999 et entre 1,7 % et 2 % en 2000.

Figure 5.2
Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC¹, au Québec
et au Canada, de 1984 à 1999 (en %)



1. Pour l'IPC, les taux de croissance sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente.

11. L'inflation tendancielle est l'indice utilisé par la Banque du Canada; celui-ci exclut de l'IPC global les aliments, l'énergie et l'effet des taxes indirectes.

IMPACT NET DES ÉLÉMENTS DU PIB

Une analyse plus raffinée du PIB permet de connaître l'impact net qu'ont pu exercer les différents éléments qui le composent. Ce tableau montre comment chaque composante a pu augmenter ou diminuer la croissance du PIB au Québec en 1998 selon son poids. Ainsi, deux groupes d'éléments s'y retrouvent. Le premier concerne la demande intérieure finale (consommation, investissements, dépenses publiques) et le second regroupe les exportations nettes (exportations moins importations), la variation des stocks et la divergence statistique. En 1998, le taux de croissance de la demande interne finale a été de 2,42 %. En termes nets, l'impact a été de 2,36 % si le poids de cet agrégat dans le PIB est considéré. Un élément seulement a eu un impact négatif, soit la variation des stocks (- 0,59 %). L'impact des exportations nettes s'explique par une hausse plus importante des exportations que des importations. Plus de 80 % de la croissance du PIB est due à celle de la demande intérieure finale (2,36 % par rapport à 2,88 %).

Éléments de croissance du PIB au prix du marché, Québec, 1998 (en \$ de 1992)

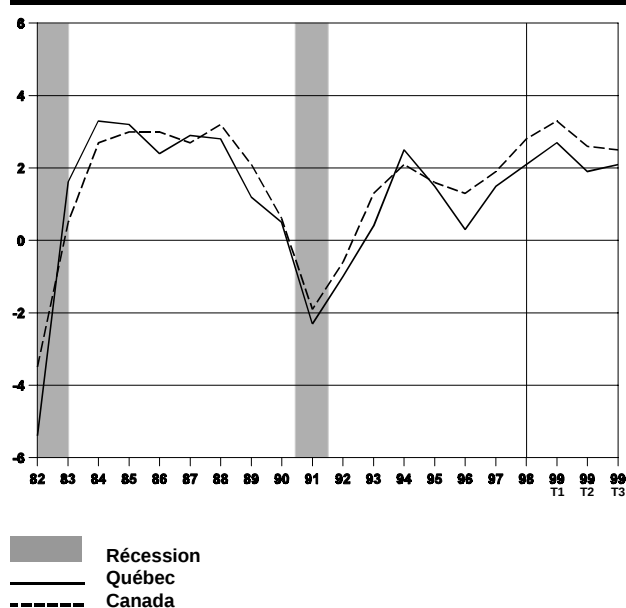
	1997	1998	Variation		Effet réel ¹
	(millions de \$)	(millions de \$)	(millions de \$)	%	%
Éléments A					
<u>Demande intérieure finale</u>					
Dépenses de consommation	106 235	108 538	2 303	2,17	1,29
Dépenses publiques courantes	38 565	38 571	6	0,02	0,00
Investissements des administrations publiques	4 113	4 251	138	3,36	0,08
Investissements des entreprises	24 786	26 546	1 760	7,10	0,99
Total (Éléments A)	173 699	177 906	4 207	2,42	2,36
Éléments B					
<u>Autres éléments</u>					
Variation des stocks	1 968	923	- 1 045	- 53,10	- 0,59
Exportations nettes	637	2 337	1 700	266,88	0,96
Divergence statistique	1 675	1 942	267	15,94	0,15
Total (Éléments B)	4 280	5 202	922	21,54	0,52
PIB =					
Éléments A +					
Éléments B					
Valeur du PIB	177 979	183 108			Total A + B
Croissance du PIB en 1998			5 129	2,88	2,88

1. L'effet réel sur la variation du PIB en 1998 est obtenu en mesurant l'impact pondéré de chaque variation d'un élément par son poids dans le PIB en 1997. Par exemple, la variation pour la consommation en 1998 par rapport à 1997 est de 2,17 %. Par ailleurs, toujours par rapport à 1997, le poids des dépenses de consommation dans l'ensemble du PIB est de 59,7 % (106 235 millions divisés par 177 979 millions). En termes pondérés, la variation est donc de 1,29 % (59,7 % multiplié par 2,17 %). Ce résultat donne l'impact net qu'a eu la consommation dans la croissance du PIB en 1998 par rapport à 1997.

Le marché du travail¹²**L'emploi et le chômage**

La situation de l'emploi continue de s'améliorer en 1998. En effet, l'emploi s'accroît de 67 200 (2,1 %) en 1998 contre 47 700 en 1997 (1,5 %) et 8 500 en 1996 (0,3 %).

Figure 5.3
Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1982 à 1999¹ (en %)



1. Taux de croissance exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente.

La création d'emplois en 1999 suit un rythme semblable à celui de 1998. Pour l'ensemble des trois premiers trimestres, l'emploi augmente de 2,1 % par rapport à la période correspondante de 1998 (69 900 nouveaux emplois).

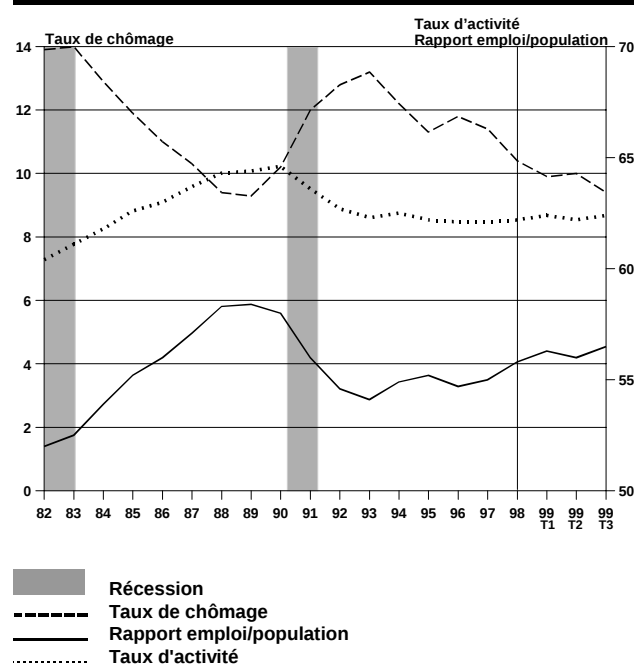
Les principaux gains d'emplois en 1999 se situent dans les industries manufacturières (25 300), les soins de santé et d'assistance sociale (24 600) et le commerce (23 100).

Les principales pertes d'emplois au cours des trois premiers trimestres de 1999 se retrouvent dans les

administrations publiques (- 15 000), l'agriculture (- 14 000), et les services d'hébergement et de restauration (- 13 400).

En 1999, la création d'emplois favorise davantage les femmes que les hommes et se fait surtout dans les emplois à temps plein (augmentation de 3,2 %) plutôt qu'à temps partiel (baisse de 3 %). En effet, pour les neuf premiers mois, l'emploi progresse de 40 000 chez les femmes et de 29 900 chez les hommes. L'emploi à temps plein augmente de 46 100 chez les femmes et de 40 800 chez les hommes. L'emploi à temps partiel diminue dans les deux groupes : de 6 100 chez les femmes et de 10 900 chez les hommes.

Figure 5.4
Principaux indicateurs du marché du travail, au Québec, de 1982 à 1999 (en %)



L'augmentation de l'emploi en 1999 se retrouve principalement chez les travailleurs de 15-24 ans (5,8 %) et chez ceux de 45-64 ans (3,9 %). L'emploi chez les travailleurs de 25-44 ans augmente à peine (0,5 %).

12. Les données sur le marché du travail sont fournies à l'annexe J.

L'indice de l'offre d'emploi¹³, qui est un indicateur de l'intention des employeurs d'embaucher de nouveaux travailleurs, progresse fortement en 1998, passant de 112 en 1997 à 140 en 1998 (25 %). Il continue de monter en 1999; il se situe à 152 au premier trimestre, à 158 au deuxième et à 161 au troisième.

Le taux de chômage continue de diminuer en 1998 et 1999. Il passe de 11,4 % en 1997 à 10,4 % en 1998. En 1999, il se situe en moyenne à 9,8 % pour les neuf premiers mois de l'année. Il s'agit du taux le plus bas de la décennie. Il faut remonter à 1989 pour trouver un taux de chômage inférieur (9,3 %).

En 1999, l'amélioration du taux de chômage se poursuit au troisième trimestre après une légère hausse en première moitié d'année. En effet, le taux de chômage passe de 9,8 % au quatrième trimestre de 1998 à 9,9 % au premier trimestre de 1999 et à 10 % au second. Il tombe ensuite à 9,4 % au troisième trimestre. En septembre, il se situe à 9 %, son plus bas niveau mensuel en dix ans.

La croissance de la population active s'accélère en 1999. Après une hausse de 0,9 % en 1998, elle augmente de 1,3 % pour les neuf premiers mois de 1999 en regard des mêmes mois de 1998. Il s'agit de la plus forte hausse de la décennie après celle de 1,4 % en 1994.

Le rapport emploi/population ou taux d'emploi (proportion des personnes en âge de travailler ayant un emploi) s'accroît de nouveau en 1998, passant de 55 % en 1997 à 55,8 % en 1998. En 1999, il descend au cours des deux premiers trimestres et remonte au troisième. Ainsi, le rapport emploi/population passe de 56,5 % au quatrième trimestre de 1998 à 56,3 % au premier trimestre de 1999 et à 56 % au deuxième; il remonte à 56,5 % au troisième trimestre de 1999. Pour l'ensemble des trois premiers trimestres, il se situe à 56,3 %. Si cette tendance se poursuit, cela consistera son plus haut niveau annuel depuis 1990 (58 %).

Le taux d'activité (proportion des personnes en âge de travailler ayant un emploi ou étant au chômage) progresse légèrement en 1998 et 1999. Il passe de 62,1 % en 1997 à 62,2 % en 1998 et à 62,4 % pour les neuf premiers mois de 1999. Au cours des cinq derniers trimestres, le taux d'activité est plutôt stable. Ainsi, il se situe à 62,4 % au troisième trimestre de 1999, soit le même niveau qu'au troisième trimestre de 1998.

Selon les prévisions, la création d'emplois se poursuivrait à un rythme légèrement inférieur l'an prochain et le taux de chômage continuerait de baisser. Ainsi, pour l'ensemble de 1999, les analystes prévoient une croissance de l'emploi allant de 1,6 % à 2 % et un taux de chômage variant de 9,5 % à 9,8 %. En 2000, la fourchette du taux de croissance de l'emploi serait de 0,9 % à 1,8 % et le taux de chômage se situerait entre 9,1 % et 9,6 %.

La rémunération

La rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) augmente de 0,8 % en 1998; en 1996 et en 1997, elle s'était accrue de 1 % et de 1,6 % respectivement. En 1999, après six mois, elle diminue de 0,3 % en regard de la même période en 1998.

En termes réels¹⁴, la rémunération hebdomadaire moyenne augmente de 0,4 % en 1998. Elle avait diminué à chacune des trois années précédentes. Sa croissance retombe en zone négative en 1999 avec des baisses de 1,8 % au premier trimestre et de 1,2 % au deuxième.

La tendance à la hausse dans le nombre d'heures travaillées se poursuit en 1998. Ainsi, le nombre d'heures hebdomadaires travaillées passe de 36 en 1996 à 36,3 en 1997 et à 36,5 en 1998, le plus haut niveau de la décennie. En 1999, le nombre d'heures travaillées se situe à 36,3 au premier trimestre et à 36,6 au deuxième.

13. L'indice de l'offre d'emploi est déterminé par Statistique Canada à partir du nombre d'annonces d'offres d'emploi parues dans 22 grands journaux de régions métropolitaines. Il a 1996 pour année de base (1996 = 100).

14. Comme cela est précisé à l'annexe J, les calculs en termes réels sont réalisés en utilisant l'indice implicite des prix des dépenses de consommation.

Selon les prévisions, l'augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne resterait limitée, évoluant dans une fourchette de 0,1 % à 0,8 % en 1999; elle devrait s'accélérer en 2000 avec une croissance se situant entre 2,2 % et 2,4 %.

Ce chapitre présente les tendances salariales sur le marché du travail québécois. Il se divise en trois sections. La première porte sur les taux d'augmentation en vigueur d'une part, pour les employés syndiqués et d'autre part pour les non-syndiqués¹. Dans une deuxième section, la question du pouvoir d'achat est examinée alors que la troisième section fournit de l'information sur les perspectives salariales. Cette dernière inclut les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives selon la date de signature. Une attention particulière est portée aux années 1998 et 1999. Le chapitre se termine par les perspectives salariales de l'Institut pour l'ensemble de 1999 et pour 2000.

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

La croissance salariale observée

L'analyse de la croissance salariale observée comprend deux volets. Le premier a trait à l'examen des augmentations accordées aux employés syndiqués alors que le deuxième touche les employés non syndiqués. Pour ces deux volets, les résultats de 1999 ainsi que ceux de l'année 1998 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse s'attache particulièrement aux années 90. Cependant, en ce qui concerne les employés syndiqués, les résultats de 1986 à 1989² sont présentés dans les figures et les annexes.

Les salariés syndiqués

L'analyse des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur³ permet de mesurer, pour une année donnée, les augmentations attribuées aux échelles salariales dans les conventions collectives sans tenir compte de la date de signature. Ainsi, toutes les conventions collectives en vigueur, peu importe l'année de signature, sont prises en compte. Cette étude distingue les employés syndiqués de l'administration québécoise et les autres salariés québécois syndiqués des différents secteurs du marché du travail⁴.

Les résultats de 1999 sont préliminaires. Les données présentées couvrent les trois premiers trimestres de l'année en cours. Elles se rapportent aux conventions collectives déposées au ministère du Travail et enregistrées dans la banque de données. Pour être considérée, une convention collective doit avoir une clause salariale en vigueur au 15 décembre 1999. Ainsi, certaines conventions collectives, bien qu'ayant été signées, ne font pas encore partie de la banque.

Les données présentées⁵ prennent en compte 224 209 salariés syndiqués, ce qui représente 22,8 % des salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère. Il est à noter toutefois que les conventions collectives de l'administration québécoise sont venues à échéance au 30 juin 1998 et qu'il n'y a pas eu de règlement depuis dans ce secteur⁶. De ce fait, les résultats de l'année 1999 pour les « autres salariés québécois » syndiqués sont les mêmes que pour l'ensemble des salariés syndiqués. Le taux nominal d'augmentation des clauses salariales de cet ensemble se chiffre à 1,9 % pour les neuf premiers mois de 1999. Ce taux est plus élevé que celui de 1998 pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués et l'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués⁷.

Il faut rappeler que les échelles salariales dans l'administration québécoise ont été gelées de 1994 à 1996 inclusivement. Entre le 1^{er} juillet 1993 et le 30 juin 1995, les employés de ce secteur ont été soumis à la *Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal* (L.Q.1993 chap. 37) qui prévoyait un gel des échelles salariales de deux ans ainsi qu'une réduction de la masse salariale de 1 %⁸. Les résultats de 1993 à 1996⁹ ne

2. La période choisie pour mettre en perspective les données des années 90 est celle de 1986 à 1989 parce que les données de l'administration québécoise ne sont disponibles qu'à partir de 1986.

3. Les résultats détaillés sont présentés à l'annexe N.

4. Les différents secteurs pour lesquels des résultats sont fournis sont définis à la section sur les sources et la méthodologie au début de ce rapport.

5. Le nombre de conventions collectives et de salariés sur lesquels sont basés ces résultats sont présentés dans la méthodologie.

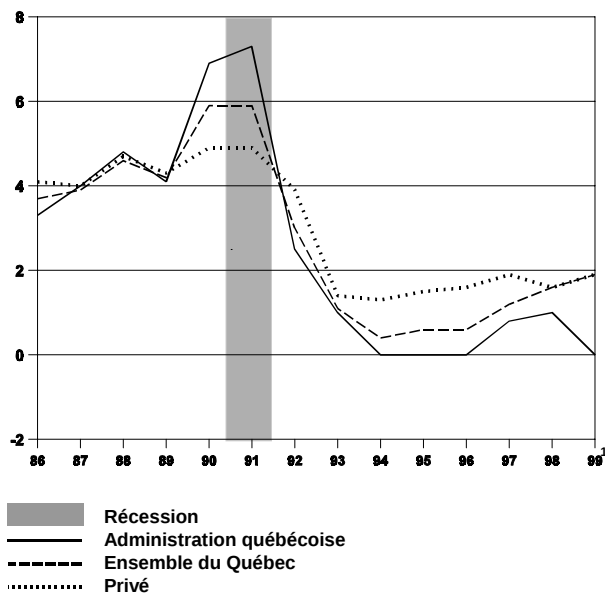
6. En excluant les salariés de l'administration québécoise, les 224 209 salariés étudiés représentent 44,5 % de l'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions.

7. Les résultats de 1998 pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués tenaient compte de 2 253 salariés syndiqués de l'administration québécoise.

8. Cette réduction concerne également le secteur universitaire, la plupart des entreprises publiques québécoises et plusieurs municipalités.

9. L'IRIR a réalisé une étude de sensibilité quant à l'impact des mesures de récupération de cette loi sur la comparaison de la rémunération effectués dans son *Douzième rapport sur les constatations* (salaires de juillet 1995). Selon les estimations de cette étude, qui considère 37 emplois repères, les mesures de récupération appliquées dans l'administration québécoise auraient entraîné une réduction moyenne des salaires de 0,7 %.

Figure 6.1a
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 1999¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 1999 (données préliminaires).

prennent pas en compte cette réduction puisqu'elle n'était pas intégrée aux échelles salariales¹⁰.

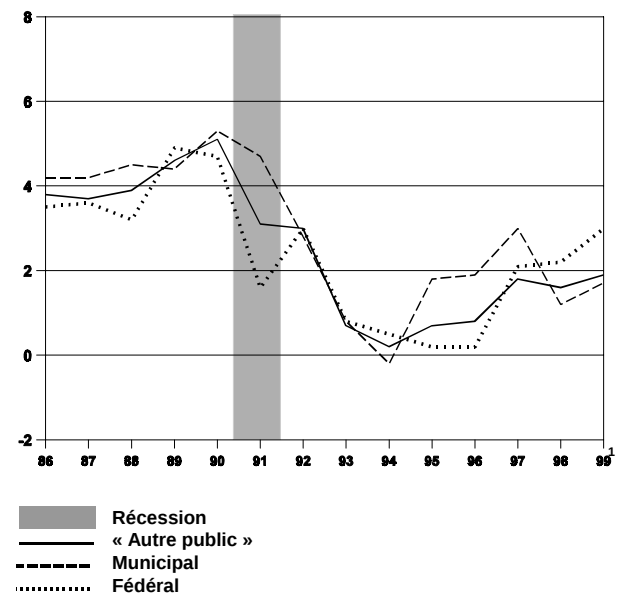
Dans le secteur privé¹¹, l'augmentation salariale nominale est de 1,9 % en 1999, résultat légèrement supérieur à celui observé en 1998, qui était de 1,6 %. Le secteur « autre public » affiche les mêmes résultats que le secteur privé, soit 1,9 % en 1999 et 1,6 % en 1998. Tous les sous-secteurs composant le secteur « autre public »¹² affichent des taux de croissance salariale plus élevés en 1999 qu'en 1998. La croissance salariale s'étend de 0,8 % dans le secteur

10. Le montant forfaitaire de 0,5 % accordé en avril 1996 n'est pas également inclus dans le taux de 1996 parce qu'il vise à compenser les mesures de récupération appliquées d'octobre 1995 à mars 1996.

11. Pour le secteur privé, les résultats couvrent pour les trois premiers trimestres de 1999 une proportion de 52,4 % des effectifs syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives.

12. Plus de 30 000 salariés du secteur fédéral ont vu leurs conventions collectives venir à échéance cette année, dont la majorité au 30 septembre 1999, ce qui explique en partie la faible représentation dans ce secteur.

Figure 6.1b
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 1999¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 1999 (données préliminaires).

universitaire à 3 % dans le secteur fédéral. Elle était de 0,2 % et de 2,2 % respectivement dans ces secteurs en 1998. Le secteur des entreprises publiques québécoises connaît une croissance de 2,2 % en 1999. Ce taux est supérieur à celui de 1998 (1,7 %). Quant au secteur municipal, l'augmentation salariale de 1,7 % en 1999 est supérieure à celle de 1998 alors qu'elle était de 1,2 %.

De 1991 à 1994, les salariés syndiqués des secteurs considérés ont généralement vu la croissance nominale de leur salaire s'affaiblir (voir figures 6.1a et 6.1b). Dans la plupart des secteurs, un regain a par la suite été observé. Ainsi, dans les secteurs privé et municipal, une augmentation de la croissance est constatée de 1995 à 1997. Dans l'administration québécoise et le secteur fédéral, le regain ne s'est amorcé qu'en 1997. La tendance à la hausse semble se maintenir dans ce dernier secteur.

Au début des années 90, l'administration québécoise a affiché des taux d'augmentation particulièrement élevés. Pour les années 1990 et 1991, ces augmentations étaient respectivement de 6,9 % et de 7,3 % en

incluant les relativités salariales (et autres ajustements salariaux). Lorsque ces ajustements ne sont pas pris en compte, les augmentations économiques observées pour ces deux années sont de 5,1 % et de 6 %. Ces croissances surpassent celles de 4,9 % observées dans le secteur privé pour ces deux années. Depuis 1992, la situation inverse se produit, les taux de croissance du secteur privé étant toujours plus élevés que ceux observés dans l'administration québécoise.

De 1990 à 1997, la tendance quant à la croissance salariale nominale de l'ensemble des salariés syndiqués québécois est assez liée à celle observée dans l'administration québécoise. Cela est attribuable au fait que les effectifs de ce secteur représentent plus de la moitié des effectifs syndiqués totaux du Québec durant cette période. À partir de 1998, le lien est plutôt fait avec le secteur privé. En effet, près de 66 % et 78 % des effectifs syndiqués proviennent de ce secteur pour les ententes respectivement en vigueur en 1998 et en 1999. Les salariés de l'administration

québécoise ne comptent que pour 0,7 % des effectifs syndiqués du Québec pour lesquels des ententes étaient en vigueur en 1998. Ils ne sont pas représentés en 1999, aucune convention n'étant en vigueur pour ces salariés cette année. Ainsi, la tendance observée pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués est à la baisse entre 1991 et 1994 et connaît un regain par la suite.

Les salariés non syndiqués

Les résultats présentés dans cette section sont tirés de données provenant de différentes enquêtes de planification salariale. Ces dernières couvrent surtout les employés non syndiqués du secteur privé. Les données ont été recueillies auprès de six firmes de consultants. Les taux d'augmentation moyens sont calculés pour les échelles salariales (tableau 6.1) et les salaires versés (tableau 6.2) pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées dans le rapport de l'Institut sur la rémunération des salariés, (professionnels, techniciens, employés de bureau et employés

Tableau 6.1

Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 1999 (en %)

Années	Échelles salariales					
	Conference Board du Canada	AON MLH	Towers Perrin	William M. Mercer	Morneau Sobeco	MSP
1990	5,0	..	5,0	5,0	..	..
1991	4,6	..	4,5	4,2	..	..
1992	2,8	..	3,1	3,3	..	..
1993	1,6	..	1,8	2,6	..	..
1994	1,3	..	1,4	1,3	..	..
1995	1,2	..	1,3	1,6	..	..
1996	1,7	1,6	1,5	1,8	..	..
1997	1,8	2,1	1,5	1,5	1,8	2,0
1998	2,1	2,3 ²	2,1	2,0	2,5	2,2
1999	2,1	2,0	1,9	2,4 ³	2,0	2,0

1. Les résultats touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Pour chacune des sources, les taux d'augmentation moyens représentent une moyenne arithmétique des pourcentages d'augmentation effectuée pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées par l'Institut.

2. Ce résultat ne prend pas en compte le taux d'augmentation moyen de 3,9 % pour les postes de professionnels et de techniciens exclusifs au domaine de l'informatique.

3. Ce résultat exclut les gels de salaire.

Tableau 6.2

Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 1999 (en %)

Années	Salaires versés					
	Conference Board du Canada	AON MLH	Towers Perrin	William M. Mercer	Morneau Sobeco	MSP
1990	5,4	..	5,9	5,8	..	..
1991	4,8	..	5,3	5,1	..	..
1992	3,5	3,3	4,0	3,9	..	..
1993	2,3	2,0	2,4	3,1	..	..
1994	1,9	2,1	2,2	1,9	..	..
1995	2,0	2,3	2,4	2,5	..	..
1996	2,3	2,3	2,6	2,6	..	..
1997	2,4	2,6	2,6	2,4	2,5	2,9
1998	2,8	2,9 ²	3,0	2,8	3,0	2,8
1999	3,2	2,9	3,3	3,0 ³	3,0	2,8

1. Les résultats touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Pour chacune des sources, les taux d'augmentation moyens représentent une moyenne arithmétique des pourcentages d'augmentation effectuée pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées par l'Institut.

2. Ce résultat ne prend pas en compte le taux d'augmentation moyen de 4,2 % pour les postes de professionnels et de techniciens exclusifs au domaine de l'informatique.

3. Ce résultat exclut les gels de salaire.

d'entretien et de service. Il faut mentionner qu'une hausse de l'échelle salariale correspond à l'augmentation de base octroyée aux employés. Pour sa part, une hausse des salaires versés regroupe toute croissance salariale provenant de révisions d'échelles, le cas échéant, et d'ajustements individuels (par exemple : progression dans les échelles, augmentation de salaire pour les employés non couverts par une échelle salariale, rémunération selon le rendement, bonis, montants forfaitaires, etc.).

Pour 1999, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales variant de 1,9 % à 2,4 % (voir tableau 6.1). Les taux d'augmentation observés en 1998 s'échelonnaient de 2 % à 2,5 %. Un examen de la décennie 90 indique que ces augmentations ont diminué de 1990 à 1995. D'un maximum de 5 % en 1990, les hausses ont chuté à un minimum de 1,2 % en 1995. De 1996 à 1998, une reprise est notée alors que les augmentations moyennes atteignent un maximum de 2,5 %. Toutefois, cette tendance à la hausse ne semble pas se maintenir; les augmentations octroyées en 1999 sont légèrement inférieures à celles de l'année qui précède.

Les taux d'augmentation observés en 1999 pour les salaires versés s'échelonnent de 2,8 % à 3,3 % (voir tableau 6.2). Les hausses salariales allaient de 2,8 % à 3 % en 1998. Comme pour les augmentations relatives aux échelles de salaires, une tendance à la baisse est observée pour les hausses de salaires versés au cours de la période 1990-1994. Ces augmentations sont passées d'un maximum de 5,9 % en 1990 à un minimum de 1,9 % en 1994. Une tendance à la hausse semble se dessiner par la suite, à partir de 1995.

Pour leur part, les cadres supérieurs se voient accorder, en 1999, des augmentations d'échelles salariales variant de 2,2 % à 2,4 %. Les hausses des salaires versés vont de 3 % à 3,9 %, ce qui est plus élevé que celles des autres catégories d'emplois.

Il a été noté en 1998 que les emplois dans le domaine de l'informatique obtenaient des augmentations beaucoup plus généreuses que les emplois dans les autres domaines d'activité. En 1999, les augmentations pour les emplois de ce domaine sont encore plus élevées que celles des autres emplois mais la différence est moins marquée.

Le pouvoir d'achat des salariés

Cette section met en relation les augmentations aux échelles salariales et l'inflation. Ce lien permet de faire ressortir la croissance réelle des structures salariales, soit les gains ou les pertes de pouvoir d'achat¹³.

Dans un premier temps, le pouvoir d'achat en 1998 et en 1999 est présenté. Les résultats pour chacun des secteurs analysés sont fournis. Puis, la distribution des salariés syndiqués selon différents niveaux d'augmentation (gel ou diminution de salaire, hausse salariale inférieure à la croissance de l'IPC et augmentation salariale égale ou supérieure à celle de l'IPC) est présentée. Une perte de pouvoir d'achat touche tant les salariés subissant un gel ou une baisse de salaire que ceux obtenant une augmentation inférieure à celle de l'IPC. À l'inverse, tous les employés qui profitent d'une augmentation supérieure à celle des prix voient leur pouvoir d'achat augmenter.

Dans un deuxième temps, le pouvoir d'achat de 1986 à 1999 est analysé.

Le pouvoir d'achat en 1998 et 1999

Selon les données des trois premiers trimestres de 1999, l'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués ont obtenu une hausse de salaire nominale de 1,9 %¹⁴. Cette augmentation est supérieure à la croissance de l'I.P.C. qui s'établit à 1,4 % pour les neuf premiers mois de 1999 par rapport à la même période de 1998. Il en résulte donc un gain de pouvoir d'achat de 0,5 %. Il s'agit d'une troisième année de gain puisqu'il était de 0,2 % en 1998 et de 0,4 % en 1997.

Le secteur privé enregistre, en 1999, un taux réel de 0,5 %, soit une hausse de trois dixièmes de point de

pourcentage par rapport à 1998. Ce secteur connaît un gain pour une troisième année consécutive. La hausse réelle était de 0,2 % et de 0,4 % en 1998 et 1997 respectivement.

Les salariés du secteur « autre public » bénéficient aussi d'un gain de pouvoir d'achat pour trois années de suite. Les gains de pouvoir d'achat pour les salariés de ce secteur s'apparentent à ceux observés dans le secteur privé. Le taux de croissance réelle moyenne des clauses salariales pour ces salariés est de 0,5 % en 1999, de 0,2 % en 1998 et de 0,3 % en 1997.

Parmi les sous-secteurs composant le secteur « autre public », seuls les salariés du secteur universitaire subissent une perte de pouvoir d'achat en 1999, soit - 0,6 %. Ce secteur connaît des pertes depuis 1995. Les salariés des autres sous-secteurs obtiennent des gains de pouvoir d'achat de 0,3 % dans le secteur municipal à 1,6 % dans le secteur fédéral. Ce dernier enregistre le gain de pouvoir d'achat le plus élevé de tous les secteurs étudiés. Par ailleurs, un gain est observé dans le secteur municipal en 1999 (0,3 %) alors qu'une perte était observée en 1998 (- 0,2 %).

La distribution de l'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que 81,6 % des salariés couverts par la banque de conventions collectives bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat en 1999 (voir figure 6.2). Ce pourcentage est plus élevé que celui de 1998 qui était de 64,1 %. Plus de 17 % d'entre eux subissent une diminution de leur pouvoir d'achat en 1999. En effet, 8 % de ces salariés obtiennent une augmentation de salaire inférieure à la croissance de l'IPC et 10,4 % connaissent un gel ou une diminution de salaire. Cette dernière proportion est inférieure à celle de 26,8 % observée en 1998.

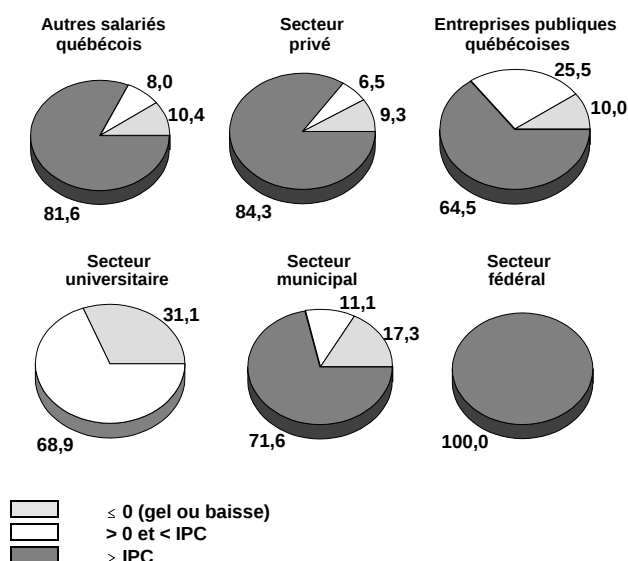
Dans quatre des secteurs étudiés faisant partie des « autres salariés québécois », plus des deux tiers des salariés obtiennent en 1999 des augmentations de leur échelle supérieures au taux d'inflation. En effet, les proportions sont de 100 % dans le secteur fédéral, de 81,6 % dans le secteur privé, de 71,6 % dans le secteur municipal et de 64,5 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises.

13. Les taux de croissance salariale réelle des salariés des différents secteurs étudiés sont présentés à l'annexe N.

14. Puisque aucune convention collective n'est en vigueur en 1999 pour les salariés de l'administration québécoise, l'analyse ne porte pas sur l'ensemble des salariés québécois mais sur l'ensemble des « autres salariés québécois », c'est-à-dire excluant ceux de l'administration québécoise.

Dans le secteur universitaire, aucun salarié ne bénéficie d'une croissance salariale supérieure à l'inflation. C'est d'ailleurs dans ce secteur que se retrouve la plus forte proportion de salariés subissant un gel ou une baisse de salaire (31,1 %).

Figure 6.2
Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 1999¹
(en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 1999 (données préliminaires).

Selon les sources consultées, les salariés non syndiqués connaissent un gain de pouvoir d'achat pour l'ensemble de 1999 (pour les augmentations aux échelles salariales). Toutes les enquêtes de planification salariale indiquent un gain de pouvoir d'achat en ce qui a trait aux catégories d'emplois considérées par l'Institut. Les estimations de gain de pouvoir d'achat varient de 0,5 % à 1 % pour 1999. En 1998, elles variaient de 0,6 % à 1,1 %.

Le pouvoir d'achat de 1986 à 1999

Cette section présente le pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois selon deux périodes couvrant plusieurs années. Afin de comparer le pouvoir d'achat des salariés sur deux périodes de durée égale, l'analyse est effectuée sur la période de 1986 à 1992 et sur celle de 1993 à 1999.

Les salariés syndiqués québécois affichent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 0,9 % pour la période 1986-1992. En revanche, ces salariés connaissent une perte de 2,4 % pour la période 1993-1999. Ces résultats sont fortement influencés par ceux des salariés de l'administration québécoise qui comptent pour plus de la moitié du nombre total de salariés syndiqués au Québec enregistrés dans la banque de conventions du ministère du Travail.

Tableau 6.3
Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1992 et de 1993 à 1999¹ (en %)

	1986 à 1992	1993 à 1999
Administration québécoise avec relativités salariales	3,0	- 3,1 ²
Administration québécoise sans relativités salariales	-1,7	- 3,1 ²
« Autres salariés québécois » syndiqués	-1,3	1,4
Privé	0,4	3,4
« Autre public »	- 4,2	- 1,1
Entreprises publiques québécoises	- 1,4	- 3,9
Universitaire	- 3,6	- 5,2
Municipal	- 4,4	2,5
Fédéral	- 7,6	- 2,6
Ensemble des salariés syndiqués	0,9	- 2,4

1. Pour la période 1986-1992, 1986 sert d'année de base de l'IPC. Pour ce qui est de la période 1993-1999, l'année de base est 1992.

2. Ce résultat couvre uniquement la période allant de 1993 à 1997.

Les salariés de l'administration québécoise bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 3 % pour la période 1986-1992 lorsque les rajustements de relativité salariale sont pris en compte. Il s'agit du résultat le plus élevé parmi tous les secteurs étudiés pour cette période. Une perte de pouvoir d'achat (- 1,7 %) est toutefois enregistrée lorsque les rajustements ne sont pas considérés. Pour la période 1993-1999, les salariés de ce secteur subissent la plus forte perte de pouvoir d'achat de tous les secteurs étudiés, soit - 6,0 %.

Seuls les salariés du secteur privé profitent d'un gain de pouvoir d'achat pour les deux périodes considérées. Leur gain de pouvoir d'achat est plus important pour la seconde période (3,4 %) que pour la première

(0,4 %). De plus, le secteur privé affiche le seul résultat positif pour la période 1986-1992, parmi les secteurs où se trouvent les « autres salariés québécois ». Pour la deuxième période, il montre l'augmentation de pouvoir d'achat la plus élevée de tous les secteurs considérés.

Le secteur municipal connaît un revirement de situation. Alors que les salariés de ce secteur essuyaient une perte de pouvoir d'achat de 4,4 % pour 1986-1992, ils obtiennent un gain de 2,5 % pour 1993-1999. Pour cette dernière période, ce secteur est le seul qui affiche un gain de pouvoir d'achat à l'intérieur du secteur « autre public ».

En ce qui concerne les salariés du secteur des entreprises publiques québécoises et du secteur universitaire, leur perte de pouvoir d'achat s'accroît d'une période à l'autre. En effet, elle passe de 1,4 % à 3,9 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises et de 3,6 % à 5,2 % dans le secteur universitaire. De plus, le secteur universitaire montre la plus grande perte de pouvoir d'achat pour la période 1993-1999, parmi les sous-secteurs du secteur « autre public ».

Les résultats indiquent que les salariés du secteur fédéral subissent la perte de pouvoir d'achat la plus prononcée pour la période 1986-1992 (- 7,6 %), tous secteurs considérés. Toutefois, la perte est de plus faible intensité pour les salariés de ce secteur dans la seconde période, le taux de croissance réelle sur cette période étant de - 2,6 %.

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 1999 et pour 2000? Cette section répond à cette question à l'aide de deux types d'informations. D'une part, les dernières conventions signées permettent de dégager une tendance quant aux taux d'augmentation accordés récemment aux travailleurs syndiqués. D'autre part, les perspectives salariales pour l'ensemble de 1999 et pour 2000 peuvent être calculées à partir des conventions collectives déjà en vigueur pour les salariés syndiqués. Les enquêtes de planification salariale fournissent, quant à elles, les taux d'augmentation pour les échelles salariales en 1999 et les taux prévus pour l'année 2000 en ce qui concerne les employés non syndiqués du secteur privé.

Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives

L'analyse précédente a mis en lumière la croissance salariale en vigueur des salariés syndiqués depuis 1986. Les augmentations sont maintenant présentées selon l'année de signature des conventions collectives¹⁵.

Ainsi, les conventions collectives signées en 1998 et aux trois premiers trimestres de 1999 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois¹⁶.

Les résultats présentés dans cette section sont basés principalement sur l'indicateur des gains. Cet indicateur tient compte du moment où les hausses salariales sont accordées dans le cadre de la convention collective. Un autre indicateur, celui des taux, est fourni à titre de complément à l'indicateur des gains. Il reflète l'évolution des structures salariales sans tenir compte du moment où sont versées les augmentations. Ce dernier est présenté en annexe, l'analyse n'étant faite dans le texte que lorsqu'il diffère nettement de l'indicateur des gains.

Dans l'ensemble, les augmentations accordées par les ententes signées lors des trois premiers trimestres de 1999 sont relativement plus élevées qu'en 1998. Pour l'ensemble des salariés syndiqués québécois, la hausse annuelle moyenne est de 2,5 % pour les trois premiers trimestres de 1999. Ce taux était de 1,9 % en 1998.

Le secteur privé affiche un taux de croissance salarial moyen de 2,2 % en 1999, identique à celui de 1998. Ce taux est le moins élevé parmi ceux de tous les secteurs étudiés¹⁷.

Quatorze conventions signées dans le secteur municipal ont été colligées dans la banque en 1999¹⁸; elles offrent une hausse salariale moyenne de 2,5 %. En 1998, les 50 conventions signées incluses dans la banque accordaient une augmentation moyenne de 0,8 %.

En ce qui concerne les entreprises publiques québécoises, l'augmentation moyenne est de 2,8 % en 1999¹⁹, en hausse par rapport à celle de 1998 (2 %).

Le taux annuel moyen de croissance accordé par les conventions collectives signées en 1999 aux salariés du secteur fédéral est le plus élevé de tous les secteurs analysés. Par ailleurs, l'indicateur des gains (4,5 %) est nettement supérieur à l'indicateur des taux (3,6 %). Cela signifie que les augmentations accordées en début de convention sont plus généreuses que celles consenties vers la date d'expiration. Ce secteur connaît la croissance des taux d'augmentation salariale annuelle moyenne la plus marquée entre

17. Une exception est toutefois notée pour le secteur universitaire (0,5 %). Le résultat de ce dernier secteur ne prend toutefois en compte qu'un nombre limité de conventions collectives.

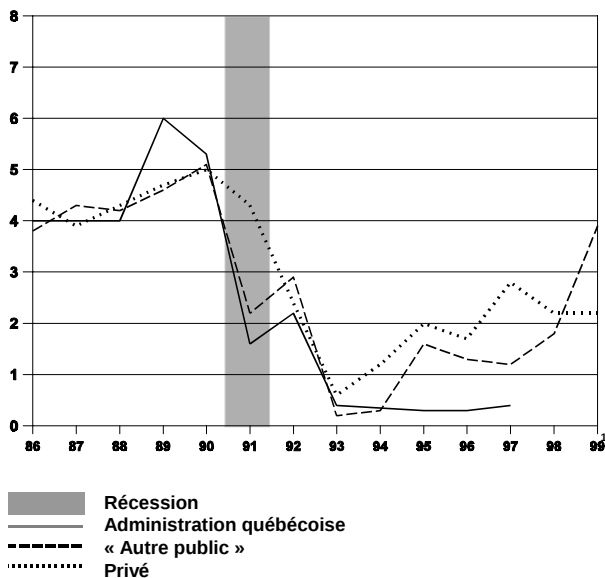
18. La banque de conventions collectives du ministère du Travail compte environ un total de 100 conventions issues du secteur municipal. Au cours des dernières années, 50 ententes ont été signées en 1998, et 33 en 1997. Par ailleurs, 86 conventions sont en vigueur en 1999 dans ce secteur. Il n'est donc pas étonnant que le nombre de 14 ententes nouvellement signées en 1999 soit si faible comparativement aux années qui précèdent.

19. Le nombre total de conventions couvertes par la banque est d'environ 40. Huit ententes ont été signées en 1996, 16 en 1997 et 10 en 1998. Cela explique en partie le nombre peu élevé de conventions collectives signées en 1999 (sept) selon les données colligées dans la banque de conventions au troisième trimestre de 1999.

15. Les résultats détaillés sont présentés aux annexes P et Q.

16. Le nombre de conventions et de salariés sur lesquels sont basés ces résultats sont présentés dans la méthodologie.

Figure 6.3a
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 1999 (en %)



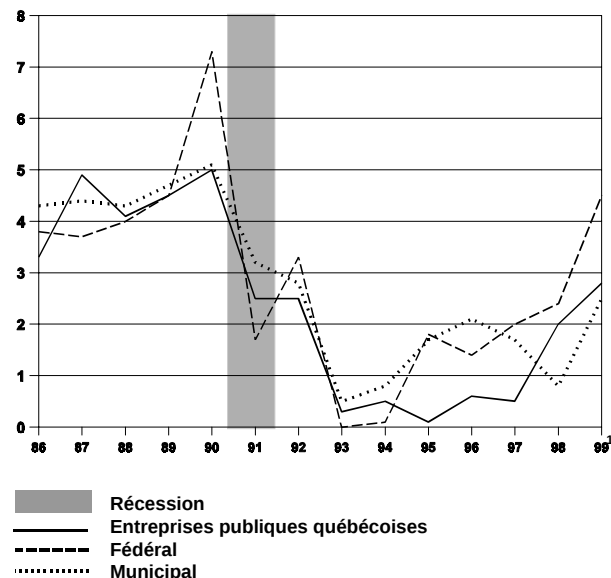
1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 1999 (données préliminaires).

1998 et 1999. Elles passent de 2,4 % en 1998 à 4,5 % en 1999. En 1999 (neuf premiers mois), c'est dans le secteur fédéral que le taux annuel moyen des ententes signées est le plus élevé parmi les secteurs analysés, comme c'était le cas en 1998.

Le secteur « autre public » affiche un taux de croissance moyen de 3,9 % en 1999, supérieur à celui de 1998 (1,8 %). Ce taux de 3,9 % est largement lié aux résultats du secteur fédéral dont les salariés comptent pour 70 % de l'ensemble des salariés syndiqués du secteur « autre public » ayant signé une nouvelle convention cette année.

À partir de 1990, une tendance à la baisse est observée jusqu'en 1993 en ce qui a trait aux taux d'augmentation moyens offerts par les conventions collectives signées lors de cette période (voir figures 6.3a et 6.3b). Par la suite, une tendance à la hausse se dessine pour plusieurs secteurs (privé, municipal, fédéral, « autre public »). Dans le secteur « autre public », cette tendance se poursuit jusqu'en 1999, surtout par l'effet du secteur fédéral qui connaît des croissances moyennes plus élevées d'année en année à

Figure 6.3b
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 1999 (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 1999 (données préliminaires).

partir de 1996. Il est à noter que, pour la période allant de 1993 à 1997, la tendance des augmentations accordées dans l'administration québécoise, les entreprises publiques québécoises et le secteur universitaire est linéaire et avoisine le zéro.

Pour l'ensemble du Québec, la proportion de salariés syndiqués subissant un gel ou une baisse de salaire s'établit à 1,2 % en ce qui a trait aux conventions collectives signées durant les trois premiers trimestres de 1999. Une baisse notable est donc observée, ces proportions étant de 4,4 % en 1998 et de 4,3 % en 1997.

Dans les conventions signées en 1999, 1,4 % des salariés du secteur privé sont affectés par un gel ou une baisse salariale. Ce pourcentage est plus faible que celui de 1998 (7,2 %) et celui de 1997 (2,3 %). Il faut de plus noter que ces salariés représentent la totalité de l'ensemble des salariés syndiqués subissant un gel ou une baisse salariale dans les ententes de 1999. Cette proportion se chiffrait à 74,5 % en 1998 et à 35,9 % en 1997.

Aucune entente signée en 1999 dans les sous-secteurs du secteur « autre public » ne prévoit de gel ou de baisse de salaire. En 1998, les ententes en imposaient cependant pour 2,1 % des salariés du secteur « autre public » et pour 5,6 % en 1997.

Parmi les sous-secteurs du secteur « autre public », les secteurs des entreprises publiques québécoises, des municipalités et des universités montrent des proportions de salariés affectés par un gel ou une baisse de salaire plus élevées en 1998 qu'en 1997. En effet, les proportions de salariés touchés en 1998 varient de 3 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises à 9,2 % dans le secteur universitaire; le secteur municipal présente une proportion de 4,3 %. En 1997, ces proportions sont respectivement de 0,5 %, de 1,4 % et de 0,7 %.

Dans le secteur fédéral, aucun salarié ne subit de gel en 1999 et 1998 alors que 35,4 % des salariés étaient affectés en 1997.

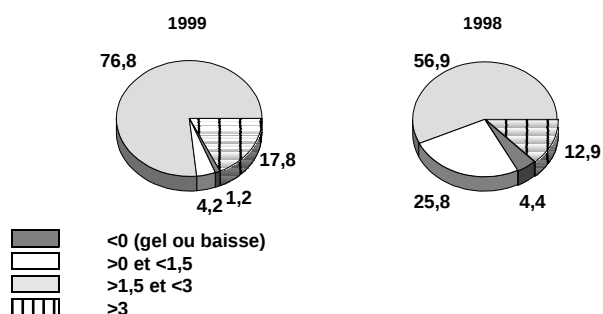
Par ailleurs, la plupart des salariés syndiqués québécois (94,6 %) obtiennent des augmentations de salaire supérieures ou égales à 1,5 % en 1999. Cette proportion est plus élevée qu'en 1998 et en 1997 (70 % environ pour les deux années²⁰).

Plus des trois quarts (76,8 %) des salariés syndiqués québécois obtiennent une augmentation se situant entre 1,5 % et 3 % pour les ententes signées durant les trois premiers trimestres de 1999. Cette proportion est plus élevée que celle de 1998, alors que 56,9 % des salariés obtenaient une augmentation de salaire à l'intérieur de ces bornes. Elle est également plus forte qu'en 1997, puisqu'elle s'établissait alors à 28,5 % (des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise).

La quasi totalité (95,9 %) des salariés ayant obtenu ce niveau d'augmentation en 1999 sont du secteur privé. En 1998, une telle augmentation était accordée surtout aux salariés syndiqués des secteurs privé et fédéral, dans des proportions respectives de 46,3 % et de 46,6 % de l'ensemble des salariés syndiqués. En 1997,

une augmentation de cette ampleur était surtout consentie aux salariés syndiqués du secteur privé, comptant pour 67,6 % de l'ensemble des salariés ayant obtenu ce niveau d'augmentation.

Figure 6.4
Distribution des salariés syndiqués au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 1998 et 1999¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 1999 (données préliminaires).

Finalement près de 18 % des « autres salariés québécois syndiqués » bénéficient d'augmentations salariales moyennes de 3 % ou plus dans le cadre des ententes signées en 1999. Cette proportion était de près de 13 % en 1998. Pour les deux années, ils proviennent surtout du secteur privé.

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 1999 et pour 2000

L'Institut a établi des perspectives pour l'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués à partir des données préliminaires des clauses salariales des conventions collectives en vigueur en 1999²¹ et 2000. Selon ces perspectives salariales, le taux de croissance prévu en 1999 pour l'ensemble des « autres salariés québécois » syndiqués est de 1,9 %. Les

20. Les salariés de l'administration québécoise ne sont pas considérés dans le calcul.

21. Aucune clause salariale n'est en vigueur dans l'administration québécoise ni en 1999 ni en 2000 selon la banque de conventions. Les conventions collectives de ce secteur sont échues depuis juin 1998. Pour cette raison, l'analyse n'est effectuée que pour les « autres salariés québécois ».

perspectives de croissance de structure salariale pour 2000 seraient de 1,8 %²².

Les perspectives salariales pour le secteur privé sont de 1,9 % tant pour 1999 que pour 2000.

Tableau 6.4

Perspectives salariales pour 1999 et 2000¹
(en %)

	1999	2000
« Autres salariés québécois »	2,1	2,0
« Autres salariés québécois » syndiqués	1,9	1,8
Privé	1,9	1,9
Entreprises publiques québécoises	2,2	1,9
Universitaire	0,8	.. ²
Municipal	1,7	0,9
Fédéral	3,0	.. ²
Non-syndiqués (privé)	1,9 à 2,4	2,0 à 2,3

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.

2. Les données disponibles ne permettent pas d'établir une perspective salariale.

Pour leur part, les augmentations salariales attendues dans le secteur municipal sont de 1,7 % et de 0,9 % respectivement pour les deux années. Elles s'établissent à 2,2 % en 1999 et à 1,9 % en 2000 pour le secteur des entreprises publiques québécoises. Pour 1999, les perspectives salariales sont les plus élevées pour les salariés du secteur fédéral (3 %) et les plus faibles pour ceux du secteur universitaire (0,8 %).

Quant aux employés non syndiqués, la croissance anticipée en ce qui a trait aux échelles salariales varierait, selon les sources consultées, entre 1,9 % et 2,4 % pour 1999. Les perspectives pour 2000 sont semblables à celles de 1999, allant de 2 % à 2,3 %.

Pour l'ensemble des « autres salariés québécois », l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,1 % en 1999. Une croissance du même ordre est attendue en 2000, soit de 2 %. Ces

perspectives salariales permettent de noter des gains de pouvoir d'achat au cours des deux années lorsque les prévisions des taux d'inflation sont considérées. Toutefois, selon les données disponibles, les salariés du secteur municipal verraient une perte de leur pouvoir d'achat en 2000.

22. Les données disponibles pour les secteurs universitaire et fédéral dans la banque de conventions collectives ne sont pas suffisamment représentatives. Elles ne permettent donc pas d'établir de perspectives pour ces deux secteurs.

Annexe A-1

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 1	3	93,4	38 295	45 619	-19,1	30 781	32 532	-5,7
Agent d'information 2	396	97,3	58 376	57 781	1,0*	41 153	41 176	-0,1*
Agent d'information 3	40	86,5	62 792	67 097	-6,9	45 187	54 046	-19,6
Agent de l'approvis. 2	27	95,1	56 036	56 884	-1,5*	39 279	40 575	-3,3
Agent de la gest. fin. 1	5	74,5	37 299	42 156	-13,0	30 434	32 093	-5,5
Agent de la gest. fin. 2	864	88,7	56 036	58 722	-4,8	39 279	41 719	-6,2
Agent de la gest. fin. 3	122	79,3	59 959	68 625	-14,5	42 717	50 023	-17,1
Analyste info./adm. 1	8	63,4	39 275	44 679	-13,8	31 506	35 235	-11,8
Analyste info./adm. 2	2 642	87,1	58 185	60 648	-4,2	41 475	41 094	0,9*
Analyste info./adm. 3	467	80,1	62 257	70 244	-12,8	45 209	45 105	0,2*
Ingénieur 1	8	77,7	38 793	45 041	-16,1	30 954	35 322	-14,1
Ingénieur 2	610	89,7	58 683	70 357	-19,9	41 399	43 480	-5,0
Ingénieur 3	161	80,0	62 792	80 832	-28,7	45 187	61 540	-36,2
Spécialiste sc. phys. 1	8	100,0	38 793	49 752	-28,2	30 954	29 988	3,1*
Spécialiste sc. phys. 2	374	89,4	58 651	65 427	-11,6	41 404	45 435	-9,7
Moyenne		85,2	58 405	63 060	-8,0	41 535	42 988	-3,5
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	202	96,3	38 058	46 626	-22,5	26 877	29 831	-11,0
Tech. arts app. graph. 2	27	94,5	42 224	56 094	-32,8	39 156	40 096	-2,4*
Technicien en doc.	763	98,4	36 749	39 123	-6,5	24 737	28 703	-16,0
Technicien de lab. 1	2 119	39,5	40 390	44 790	-10,9	28 418	33 878	-19,2
Technicien de lab. 2	377	86,4	42 773	47 512	-11,1	31 892	39 387	-23,5
Technicien en génie 1	1 184	42,0	38 877	50 341	-29,5	27 774	33 159	-19,4
Technicien en génie 2	145	87,7	42 276	55 162	-30,5	39 389	43 200	-9,7
Tech. program. en info. 1	1 485	83,4	40 566	43 670	-7,7	28 449	30 681	-7,8
Tech. program. en info. 2	333	80,6	44 708	49 201	-10,1	34 977	37 824	-8,1
Moyenne		60,5	40 071	45 584	-13,8	28 651	33 057	-15,4
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	159	44,1	24 294	29 643	-22,0	23 293	21 896	6,0
Auxiliaire en info. 2	16	37,9	28 289	30 249	-6,9	24 801	25 543	-3,0*
Magasinier 1	335	15,5	24 976	26 093	-4,5*	23 314	20 993	10,0*
Magasinier 2	911	16,2	29 020	37 937	-30,7	25 213	29 099	-15,4
Magasinier 3	36	23,9	35 582	43 472	-22,2	29 412	31 319	-6,5*
Op. de duplicateur 1	191	60,2	28 352	33 323	-17,5	23 483	25 329	-7,9
Op. en informatique 1	52	84,7	28 568	30 630	-7,2	24 700	25 505	-3,3*
Op. en informatique 2	143	88,1	31 899	37 053	-16,2	26 115	29 224	-11,9
Op. en informatique 3	48	96,8	39 662	40 930	-3,2*	32 023	34 343	-7,2
Personnel de bureau 1	219	80,6	...	27 779	...	...	20 838	...
Personnel de bureau 2	2 036	64,9	25 400	30 984	-22,0	23 301	23 164	0,6*
Personnel de bureau 3	7 014	69,2	28 547	33 996	-19,1	25 420	26 785	-5,4
Personnel de bureau 4	2 042	76,1	33 909	35 834	-5,7	29 144	30 775	-5,6
Dactylographe	223	93,6	24 960	30 733	-23,1	23 300	23 606	-1,3*
Sténo-secrétaire 1	4 186	78,2	26 879	31 134	-15,8	23 240	24 468	-5,3
Sec. de direction 2	5 331	84,4	29 836	35 064	-17,5	27 764	26 989	2,8
Préposé aux télécom. 1	11	41,5	27 255	35 647	-30,8	25 442	28 370	-11,5
Préposé aux télécom. 2	125	26,1	32 612	45 724	-40,2	29 484	37 331	-26,6
Téléphoniste-récept.	328	70,1	24 413	28 290	-15,9	23 317	22 382	4,0*
Moyenne		64,2	28 676	33 656	-17,4	25 644	26 435	-3,1

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
93,9	70,5	98,9	91,6	Professionnels
89,7	74,7	97,0	93,5	Agent d'information 1
94,9	73,4	98,6	96,1	Agent d'information 2
83,1	73,0	95,0	92,2	Agent d'information 3
92,7	51,7	98,7	90,2	Agent de l'approvis. 2
77,4	69,0	93,2	91,1	Agent de la gest. fin. 1
91,6	77,6	97,6	93,9	Agent de la gest. fin. 2
81,8	60,6	96,4	92,1	Agent de la gest. fin. 3
85,8	63,3	95,9	88,2	Analyste info./adm. 1
93,4	75,7	98,2	90,9	Analyste info./adm. 2
54,0*	70,3*	90,7*	93,6*	Analyste info./adm. 3
86,6	66,1	96,0	87,0	Ingénieur 1
95,8	83,9	98,8	96,1	Ingénieur 2
82,0	X	96,4	X	Ingénieur 3
87,4	58,2	96,3	87,7	Spécialiste sc. phys. 1
				Spécialiste sc. phys. 2
86,1	67,1	96,0	89,6	Moyenne
97,1	75,5	99,1	92,1	Techniciens
98,1	72,8	99,9	92,1	Tech. arts app. graph. 1
95,3	81,5	98,5	95,2	Tech. arts app. graph. 2
97,9	85,3	99,4	96,1	Technicien en doc.
99,0	74,2	99,7	94,3	Technicien de lab. 1
90,1	73,9	97,2	90,7	Technicien de lab. 2
99,3	87,4	99,9	96,5	Technicien en génie 1
82,1	65,2	94,7	89,5	Technicien en génie 2
91,5	79,7	98,2	94,8	Tech. program. en info. 1
				Tech. program. en info. 2
92,4	77,1	97,8	93,3	Moyenne
100,0	73,7	100,0	92,2	Employés de bureau
81,4	109,5	97,7	102,0	Auxiliaire en info. 1
96,9*	100,4*	99,8*	99,9*	Auxiliaire en info. 2
94,2	87,6	99,3	97,0	Magasinier 1
85,6	99,5	97,4	99,8	Magasinier 2
98,9	74,0	99,8	94,7	Magasinier 3
99,2*	84,9*	99,9*	97,5*	Op. de duplicateur 1
97,0	81,4	99,5	96,5	Op. en informatique 1
94,1*	92,3*	98,9*	98,6*	Op. en informatique 2
...	84,3	...	96,0	Op. en informatique 3
98,6	75,3	99,9	94,9	Personnel de bureau 1
98,3	79,3	99,8	96,2	Personnel de bureau 2
92,4	78,5	98,9	97,3	Personnel de bureau 3
98,2	84,5	99,9	95,9	Personnel de bureau 4
99,1	89,3	99,9	97,5	Dactylographe
98,1	87,0	99,9	97,0	Sténo-secrétaire 1
100,0	81,1	100,0	95,8	Sec. de direction 2
100,0	93,5	100,0	99,3	Préposé aux télécom. 1
99,4	80,9	100,0	94,5	Préposé aux télécom. 2
				Téléphoniste-récept.
97,7	83,2	99,7	96,6	Moyenne

Annexe A-2

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé
[Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
%	\$	%	\$	%					
Professionnels									
Agent d'information 2	396	79,1	58 376	56 886	2,6*	41 153	41 000	0,4*	
Agent d'information 3	40	73,2	62 792	70 650	-12,5	45 187	55 039	-21,8	
Agent de l'approvis. 2	27	92,8	56 036	56 411	-0,7*	39 279	40 326	-2,7*	
Agent de la gest. fin. 1	5	64,3	37 299	36 963	0,9*	30 434	30 618	-0,6*	
Agent de la gest. fin. 2	864	79,7	56 036	56 371	-0,6*	39 279	40 406	-2,9*	
Agent de la gest. fin. 3	122	69,9	59 959	67 862	-13,2	42 717	51 008	-19,4	
Analyste info./adm. 1	8	19,8	39 275	49 825	-26,9	31 506	38 759	-23,0	
Analyste info./adm. 2	2 642	62,4	58 185	61 504	-5,7	41 475	41 804	-0,8*	
Analyste info./adm. 3	467	60,9	62 257	68 679	-10,3	45 209	54 173	-19,8	
Ingénieur 1	8	77,0	38 793	45 012	-16,0	30 954	35 289	-14,0	
Ingénieur 2	610	86,0	58 683	71 450	-21,8	41 399	42 172	-1,9*	
Ingénieur 3	161	76,5	62 792	82 572	-31,5	45 187	62 957	-39,3	
Spécialiste sc. phys. 1	8	100,0	38 793	61 535	-58,6	30 954	42 168	-36,2	
Spécialiste sc. phys. 2	374	61,6	58 651	65 207	-11,2	41 404	48 230	-16,5*	
Spécialiste sc. phys. 3	66	43,4	62 792	80 523	-28,2	45 187	66 369	-46,9	
Moyenne		75,2	58 405	63 178	-8,2	41 535	44 100	-6,2	
Techniciens									
Tech. arts app. graph. 1	202	95,3	38 058	47 893	-25,8	26 877	29 807	-10,9	
Tech. arts app. graph. 2	27	94,2	42 224	56 381	-33,5	39 156	40 252	-2,8*	
Technicien en doc.	763	90,3	36 749	38 330	-4,3	24 737	28 571	-15,5	
Technicien de lab. 1	2 119	27,2	40 390	47 498	-17,6	28 418	38 166	-34,3	
Technicien de lab. 2	377	38,1	42 773	52 732	-23,3	31 892	34 131	-7,0*	
Technicien en génie 1	1 184	37,0	38 877	51 436	-32,3	27 774	33 037	-18,9	
Technicien en génie 2	145	76,1	42 276	57 623	-36,3	39 389	42 070	-6,8*	
Tech. program. en info. 1	1 485	76,8	40 566	44 878	-10,6	28 449	31 010	-9,0	
Tech. program. en info. 2	333	67,8	44 708	52 424	-17,3	34 977	37 787	-8,0*	
Moyenne		47,8	40 071	47 375	-18,2	28 651	34 136	-19,1	
Employés de bureau									
Auxiliaire en info. 1	159	33,6	24 294	30 042	-23,7	23 293	21 129	9,3	
Auxiliaire en info. 2	16	26,2	28 289	29 051	-2,7*	24 801	23 177	6,5	
Magasinier 1	335	15,6	24 976	25 488	-2,1*	23 314	20 548	11,9	
Magasinier 2	911	9,3	29 020	36 646	-26,3	25 213	28 094	-11,4*	
Magasinier 3	36	21,9	35 582	42 404	-19,2	29 412	29 652	-0,8*	
Op. de duplicateur 1	191	73,4	28 352	32 512	-14,7*	23 483	24 536	-4,5*	
Op. en informatique 2	143	88,9	31 899	37 528	-17,6	26 115	28 633	-9,6	
Op. en informatique 3	48	94,0	39 662	41 588	-4,9*	32 023	34 183	-6,7*	
Personnel de bureau 1	219	77,9	...	28 135	...	...	20 684	...	
Personnel de bureau 2	2 036	61,3	25 400	31 913	-25,6	23 301	23 018	1,2*	
Personnel de bureau 3	7 014	57,2	28 547	36 540	-28,0	25 420	26 813	-5,5	
Personnel de bureau 4	2 042	40,8	33 909	39 741	-17,2	29 144	30 721	-5,4	
Dactylographe	223	87,3	24 960	33 586	-34,6	23 300	25 602	-9,9	
Sténo-secrétaire 1	4 186	59,3	26 879	32 513	-21,0	23 240	25 162	-8,3	
Sec. de direction 2	5 331	71,9	29 836	36 994	-24,0	27 764	26 946	2,9*	
Téléphoniste-récept.	328	63,4	24 413	28 459	-16,6	23 317	22 187	4,8*	
Moyenne		49,0	28 655	35 460	-23,7	25 623	26 427	-3,1*	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
89,7	66,1	97,0	89,5	Professionnels
94,9	115,4	98,6	103,8	Agent d'information 2
83,1*	71,8*	95,0*	91,5*	Agent d'information 3
92,7	41,9	98,7	90,3	Agent de l'approvis. 2
77,4	62,7	93,2	88,8	Agent de la gest. fin. 1
91,6	74,4	97,6	92,9	Agent de la gest. fin. 2
81,8*	82,2*	96,4*	96,3*	Agent de la gest. fin. 3
85,8	66,7	95,9	88,7	Analyste info./adm. 1
93,4	79,7	98,2	95,8	Analyste info./adm. 2
54,0*	71,0*	90,7*	93,7*	Analyste info./adm. 3
86,6	60,2	96,0	84,1	Ingénieur 1
95,8	81,6	98,8	95,4	Ingénieur 2
82,0	X	96,4	X	Ingénieur 3
87,4	50,1	96,3	88,3	Spécialiste sc. phys. 1
91,5	57,4	97,6	93,6	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
86,1	66,1	96,0	89,3	Moyenne
				Techniciens
97,1	71,1	99,1	90,6	Tech. arts app. graph. 1
98,1	71,9	99,9	91,8	Tech. arts app. graph. 2
95,3	44,6	98,5	85,5	Tech. arts app. graph. 3
97,9	88,1	99,4	97,6	Technicien en doc.
99,0	37,7	99,7	76,3	Technicien de lab. 1
90,1	70,0	97,2	89,0	Technicien de lab. 2
99,3	79,8	99,9	93,4	Technicien en génie 1
82,1	62,6	94,7	88,5	Technicien en génie 2
91,5	72,2	98,2	92,0	Tech. program. en info. 1
				Tech. program. en info. 2
92,4	69,7	97,8	90,8	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	66,1	100,0	89,0	Auxiliaire en info. 1
81,4	117,1	97,7*	103,6*	Auxiliaire en info. 2
96,9*	100,5*	99,8*	99,9*	Magasinier 1
94,2	81,2	99,3	95,4	Magasinier 2
85,6	X	97,4	X	Magasinier 3
98,9	60,8	99,8	92,3	Op. de duplicateur 1
97,0	77,1	99,5	95,2	Op. en informatique 2
94,1*	99,8*	98,9*	99,8*	Op. en informatique 3
...	83,6	...	96,0	Personnel de bureau 1
98,6	79,5	99,9	93,9	Personnel de bureau 2
98,3	74,9	99,8	93,8	Personnel de bureau 3
92,4	75,8	98,9	94,5	Personnel de bureau 4
98,2	83,2	99,9*	95,0*	Dactylographe
99,1	81,0	99,9	95,7	Sténo-secrétaire 1
98,1	84,1	99,9	95,8	Sec. de direction 2
99,4	78,2	100,0	93,7	Téléphoniste-récept.
97,7	79,3	99,7	94,8	Moyenne

Annexe A-3

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public »
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 1	3	100,0	38 295	45 100	-17,8	30 781	32 039	-4,1
Agent d'information 2	396	100,0	58 376	57 887	0,8*	41 153	41 197	-0,1*
Agent d'information 3	40	87,8	62 792	66 828	-6,4	45 187	53 971	-19,4
Agent de l'approvis. 2	27	99,2	56 036	57 666	-2,9	39 279	40 985	-4,3
Agent de la gest. fin. 2	864	99,4	56 036	60 949	-8,8	39 279	42 963	-9,4
Agent de la gest. fin. 3	122	91,0	59 959	69 362	-15,7	42 717	49 081	-14,9
Analyste info./adm. 1	8	100,0	39 275	43 828	-11,6	31 506	34 651	-10,0
Analyste info./adm. 2	2 642	99,8	58 185	60 373	-3,8	41 475	40 866	1,5*
Analyste info./adm. 3	467	94,6	62 257	71 005	-14,1	45 209	40 709	10,0
Ingénieur 2	610	99,7	58 683	67 698	-15,4	41 399	46 625	-12,6
Ingénieur 3	161	95,4	62 792	74 729	-19,0	45 187	56 569	-25,2
Spécialiste sc. phys. 2	374	100,0	58 651	65 479	-11,6	41 404	44 778	-8,1
Moyenne		98,6	58 405	62 904	-7,7	41 535	42 835	-3,1
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	202	100,0	38 058	42 017	-10,4	26 877	29 917	-11,3
Tech. arts app. graph. 2	27	100,0	42 224	50 837	-20,4	39 156	37 233	4,9
Technicien en doc.	763	98,9	36 749	39 171	-6,6	24 737	28 711	-16,1
Technicien de lab. 1	2 119	99,0	40 390	41 190	-2,0	28 418	28 177	0,8
Technicien de lab. 2	377	100,0	42 773	46 952	-9,8	31 892	39 951	-25,3
Technicien en génie 1	1 184	77,1	38 877	46 617	-19,9	27 774	33 576	-20,9
Tech. program. en info. 1	1 485	99,3	40 566	41 387	-2,0*	28 449	30 059	-5,7
Tech. program. en info. 2	333	99,2	44 708	46 029	-3,0	34 977	37 861	-8,2
Moyenne		94,2	40 071	42 873	-7,0	28 651	31 217	-9,0
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	159	100,0	24 294	28 934	-19,1	23 293	23 256	0,2*
Auxiliaire en info. 2	16	100,0	28 289	X	X	24 801	X	X
Magasinier 1	335	13,3	24 976	34 970	-40,0	23 314	27 529	-18,1
Magasinier 2	911	39,7	29 020	38 986	-34,3	25 213	29 916	-18,7
Magasinier 3	36	32,2	35 582	46 397	-30,4	29 412	35 886	-22,0
Op. de duplicateur 1	191	46,9	28 352	34 610	-22,1	23 483	26 589	-13,2
Op. en informatique 1	52	100,0	28 568	31 473	-10,2	24 700	26 348	-6,7
Op. en informatique 2	143	86,8	31 899	36 123	-13,2	26 115	30 381	-16,3
Op. en informatique 3	48	100,0	39 662	40 216	-1,4*	32 023	34 517	-7,8
Personnel de bureau 1	219	86,3	...	27 109	...	...	21 128	...
Personnel de bureau 2	2 036	72,1	25 400	29 393	-15,7	23 301	23 415	-0,5*
Personnel de bureau 3	7 014	79,4	28 547	32 431	-13,6	25 420	26 768	-5,3
Personnel de bureau 4	2 042	99,9	33 909	34 754	-2,5	29 144	30 790	-5,6
Dactylographe	223	97,2	24 960	29 276	-17,3	23 300	22 587	3,1
Sténo-secrétaire 1	4 186	98,7	26 879	30 235	-12,5	23 240	24 015	-3,3
Sec. de direction 2	5 331	98,4	29 836	33 483	-12,2	27 764	27 023	2,7
Préposé aux télécom. 1	11	68,4	27 255	37 061	-36,0	25 442	29 807	-17,2
Préposé aux télécom. 2	125	100,0	32 612	45 724	-40,2	29 484	37 331	-26,6
Téléphoniste-récept.	328	95,5	24 413	27 869	-14,2	23 317	22 867	1,9
Moyenne		85,2	28 676	32 528	-13,4	25 644	26 510	-3,4

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
93,9	79,3	98,9	93,8	Agent d'information 1
89,7	75,7	97,0	93,9	Agent d'information 2
94,9	70,1	98,6	95,5	Agent d'information 3
83,1	74,7	95,0	93,2	Agent de l'approvis. 2
77,4	74,6	93,2*	93,1*	Agent de la gest. fin. 2
91,6	80,6	97,6	94,9	Agent de la gest. fin. 3
81,8	X	96,4	X	Analyste info./adm. 1
85,8	62,2	95,9	88,0	Analyste info./adm. 2
93,4	73,8	98,2	88,6	Analyste info./adm. 3
86,6	81,3	96,0	94,3	Ingénieur 2
95,8	92,1	98,8*	98,4*	Ingénieur 3
87,4	60,1	96,3	87,6	Spécialiste sc. phys. 2
86,1	69,4	96,0	90,5	Moyenne
Techniciens				
97,1	91,8	99,1	97,4	Tech. arts app. graph. 1
98,1	88,5	99,9	97,0	Tech. arts app. graph. 2
95,3	83,5	98,5	95,7	Technicien en doc.
97,9	81,6	99,4	94,1	Technicien de lab. 1
99,0	78,2	99,7	96,2	Technicien de lab. 2
90,1	87,7	97,2*	96,7*	Technicien en génie 1
82,1	69,8	94,7*	91,2*	Tech. program. en info. 1
91,5	87,5	98,2*	97,7*	Tech. program. en info. 2
92,4	80,9	97,8	94,6	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	86,9	100,0	97,9	Auxiliaire en info. 1
81,4	100,0	97,7	100,0	Auxiliaire en info. 2
96,9*	98,0*	99,8*	99,6*	Magasinier 1
94,2*	92,9*	99,3*	98,3*	Magasinier 2
85,6	95,1	97,4*	98,3*	Magasinier 3
98,9	94,0	99,8	98,4	Op. de duplicateur 1
99,2	77,7	99,9	95,9	Op. en informatique 1
97,0	89,4	99,5	99,0	Op. en informatique 2
94,1*	84,0*	98,9*	97,1*	Op. en informatique 3
...	85,7	...	96,0	Personnel de bureau 1
98,6	67,6	99,9	96,6	Personnel de bureau 2
98,3	81,8	99,8	97,6	Personnel de bureau 3
92,4	79,3	98,9	98,1	Personnel de bureau 4
98,2	85,1	99,9	96,4	Dactylographe
99,1	94,7	99,9	98,7	Sténo-secrétaire 1
98,1	89,5	99,9	98,0	Sec. de direction 2
100,0	95,2	100,0	98,9	Préposé aux télécom. 1
100,0	93,5	100,0	99,3	Préposé aux télécom. 2
99,4	88,8	100,0	97,0	Téléphoniste-récept.
97,7	85,4	99,7	97,9	Moyenne

Annexe A-4

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 2	396	100,0	58 376	61 556	-5,4	41 153	40 084	2,6
Agent de l'approvis. 2	27	71,2	56 036	56 763	-1,3*	39 279	44 474	-13,2
Agent de la gest. fin. 2	864	95,3	56 036	65 911	-17,6	39 279	41 518	-5,7
Agent de la gest. fin. 3	122	93,0	59 959	73 032	-21,8	42 717	60 436	-41,5
Analyste info./adm. 2	2 642	98,3	58 185	62 727	-7,8	41 475	40 774	1,7*
Analyste info./adm. 3	467	100,0	62 257	62 405	-0,2*	45 209	47 260	-4,5
Ingénieur 2	610	97,5	58 683	68 974	-17,5	41 399	46 738	-12,9
Ingénieur 3	161	90,7	62 792	72 423	-15,3	45 187	59 593	-31,9
Moyenne		96,5	58 416	64 713	-10,8	41 525	42 894	-3,3
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	202	100,0	38 058	41 240	-8,4	26 877	31 316	-16,5
Technicien en doc.	763	95,2	36 749	39 469	-7,4	24 737	30 311	-22,5
Technicien de lab. 1	2 119	87,5	40 390	45 744	-13,3	28 418	32 816	-15,5
Technicien en génie 1	1 184	88,9	38 877	47 289	-21,6	27 774	34 561	-24,4
Technicien en génie 2	145	100,0	42 276	51 486	-21,8	39 389	39 607	-0,6*
Tech. program. en info. 1	1 485	100,0	40 566	45 267	-11,6	28 449	33 739	-18,6
Tech. program. en info. 2	333	94,7	44 708	52 150	-16,6	34 977	38 347	-9,6
Moyenne		93,4	39 898	45 486	-14,0	28 410	33 467	-17,8
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	159	100,0	24 294	30 223	-24,4	23 293	22 643	2,8
Magasinier 1	335	39,4	24 976	38 591	-54,5	23 314	29 188	-25,2
Magasinier 2	911	90,0	29 020	42 176	-45,3	25 213	31 971	-26,8
Op. de duplicateur 1	191	100,0	28 352	34 921	-23,2	23 483	26 961	-14,8
Op. en informatique 1	52	100,0	28 568	34 093	-19,3	24 700	27 059	-9,6
Op. en informatique 2	143	95,5	31 899	40 984	-28,5	26 115	32 390	-24,0
Personnel de bureau 1	219	96,8	...	27 710	...	...	20 768	...
Personnel de bureau 2	2 036	90,0	25 400	30 372	-19,6	23 301	23 235	0,3*
Personnel de bureau 3	7 014	96,1	28 547	34 833	-22,0	25 420	26 047	-2,5
Personnel de bureau 4	2 042	97,4	33 909	40 548	-19,6	29 144	29 956	-2,8
Dactylographe	223	97,6	24 960	29 533	-18,3	23 300	22 364	4,0
Sténo-secrétaire 1	4 186	96,7	26 879	32 960	-22,6	23 240	24 521	-5,5
Sec. de direction 2	5 331	95,4	29 836	35 874	-20,2	27 764	27 200	2,0
Préposé aux télécom. 1	11	92,6	27 255	37 625	-38,0	25 442	30 195	-18,7
Préposé aux télécom. 2	125	100,0	32 612	45 724	-40,2	29 484	37 331	-26,6
Téléphoniste-récept.	328	96,6	24 413	29 543	-21,0	23 317	22 837	2,1*
Moyenne		94,2	28 676	35 146	-22,6	25 644	26 422	-3,0

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
89,7*	90,0*	97,0	96,0	Professionnels
83,1*	89,5*	95,0*	96,7*	Agent d'information 2
77,4	89,0	93,2	96,4	Agent de l'approvis. 2
91,6*	89,3*	97,6*	98,4*	Agent de la gest. fin. 2
85,8*	85,4*	95,9	94,6	Agent de la gest. fin. 3
93,4	98,0	98,2	99,0	Analyste info./adm. 2
86,6	94,7	96,0	98,4	Analyste info./adm. 3
95,8	98,2	98,8	99,7	Ingénieur 2
				Ingénieur 3
86,1	89,6	95,9*	96,3*	Moyenne
				Techniciens
97,1	93,2	99,1	98,4	Tech. arts app. graph. 1
95,3*	94,4*	98,5*	98,6*	Technicien en doc.
97,9	85,8	99,4	95,1	Technicien de lab. 1
90,1	93,8	97,2	98,6	Technicien en génie 1
99,3	96,0	99,9	98,8	Technicien en génie 2
82,1*	80,3*	94,7*	95,1*	Tech. program. en info. 1
91,5	X	98,2	X	Tech. program. en info. 2
92,0	87,2	97,7	96,4	Moyenne
				Employés de bureau
100,0*	95,0*	100,0*	98,8*	Auxiliaire en info. 1
96,9*	96,8*	99,8*	99,4*	Magasinier 1
94,2	98,9	99,3	99,8	Magasinier 2
98,9	95,5	99,8	98,9	Op. de duplicateur 1
99,2	100,0	99,9	100,0	Op. en informatique 1
97,0	99,7	99,5	99,9	Op. en informatique 2
...	84,1	...	95,0	Personnel de bureau 1
98,6	92,2	99,9	98,3	Personnel de bureau 2
98,3	92,7	99,8	98,2	Personnel de bureau 3
92,4	85,0	98,9	96,1	Personnel de bureau 4
98,2	84,5	99,9	96,3	Dactylographe
99,1	95,9	99,9	98,8	Sténo-secrétaire 1
98,1	95,5	99,9	98,9	Sec. de direction 2
100,0	95,1	100,0	98,8	Préposé aux télécom. 1
100,0	93,5	100,0	99,3	Préposé aux télécom. 2
99,4	91,1	100,0	97,7	Téléphoniste-récept.
97,7	93,5	99,7	98,4	Moyenne

Annexe A-5

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 2	396	100,0	58 376	55 700	4,6	41 153	38 096	7,4
Agent de l'approvis. 2	27	100,0	56 036	55 718	0,6	39 279	40 460	-3,0
Agent de la gest. fin. 2	864	93,7	56 036	57 020	-1,8	39 279	38 225	2,7
Agent de la gest. fin. 3	122	100,0	59 959	63 829	-6,5	42 717	51 147	-19,7
Analyste info./adm. 1	8	100,0	39 275	41 704	-6,2	31 506	30 410	3,5
Analyste info./adm. 2	2 642	99,7	58 185	58 342	-0,3	41 475	38 057	8,2
Analyste info./adm. 3	467	78,2	62 257	69 409	-11,5	45 209	51 875	-14,7
Ingénieur 2	610	100,0	58 683	58 068	1,0	41 399	39 275	5,1
Spécialiste sc. phys. 2	374	100,0	58 651	58 281	0,6	41 404	39 397	4,8
Moyenne		97,9	58 455	59 013	-1,0	41 553	40 052	3,6
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	202	100,0	38 058	40 154	-5,5	26 877	26 290	2,2
Technicien en doc.	763	100,0	36 749	36 755	0,0*	24 737	25 466	-2,9
Technicien de lab. 1	2 119	100,0	40 390	40 949	-1,4	28 418	27 668	2,6
Technicien de lab. 2	377	100,0	42 773	43 699	-2,2	31 892	40 261	-26,2
Technicien en génie 1	1 184	96,5	38 877	40 640	-4,5	27 774	27 292	1,7*
Technicien en génie 2	145	100,0	42 276	43 806	-3,6	39 389	40 199	-2,1
Tech. program. en info. 1	1 485	100,0	40 566	41 310	-1,8	28 449	28 420	0,1*
Tech. program. en info. 2	333	100,0	44 708	44 488	0,5*	34 977	41 014	-17,3
Moyenne		99,5	40 071	40 876	-2,0	28 651	29 169	-1,8
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	159	100,0	24 294	28 479	-17,2	23 293	24 221	-4,0
Magasinier 1	335	42,0	24 976	X	X	23 314	X	X
Magasinier 2	911	95,7	29 020	31 675	-9,1	25 213	25 924	-2,8
Op. en informatique 2	143	81,6	31 899	31 564	1,1*	26 115	25 793	1,2*
Op. en informatique 3	48	100,0	39 662	37 260	6,1	32 023	28 431	11,2
Personnel de bureau 1	219	60,6	...	25 003	...	...	21 712	...
Personnel de bureau 2	2 036	100,0	25 400	27 686	-9,0	23 301	22 968	1,4
Personnel de bureau 3	7 014	100,0	28 547	31 017	-8,7	25 420	23 888	6,0
Personnel de bureau 4	2 042	100,0	33 909	35 400	-4,4	29 144	25 478	12,6
Dactylographe	223	100,0	24 960	27 802	-11,4	23 300	23 147	0,7
Sténo-secrétaire 1	4 186	100,0	26 879	27 492	-2,3	23 240	23 148	0,4*
Sec. de direction 2	5 331	100,0	29 836	31 177	-4,5	27 764	24 488	11,8
Préposé aux télécom. 1	11	100,0	27 255	27 088	0,6*	25 442	22 948	9,8
Téléphoniste-récept.	328	100,0	24 413	25 880	-6,0	23 317	22 248	4,6
Moyenne		97,7	28 655	30 420	-6,2	25 626	24 048	6,2

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
89,7	86,8	97,0	95,7	Professionnels
83,1	95,0	95,0	98,4	Agent d'information 2
77,4*	77,1*	93,2	92,1	Agent de l'approvis. 2
91,6	70,1	97,6*	97,9*	Agent de la gest. fin. 2
81,8	X	96,4	X	Agent de la gest. fin. 3
85,8	76,0	95,9	91,0	Analyste info./adm. 1
93,4	69,8	98,2	91,6	Analyste info./adm. 2
86,6	77,2	96,0	92,8	Analyste info./adm. 3
87,4	90,2	96,3	96,8	Ingénieur 2
				Spécialiste sc. phys. 2
86,1	77,8	96,0	92,5	Moyenne
				Techniciens
97,1	87,9	99,1	95,4	Tech. arts app. graph. 1
95,3	92,6	98,5	97,7	Technicien en doc.
97,9	83,3	99,4	94,1	Technicien de lab. 1
99,0	95,8	99,7*	99,5*	Technicien de lab. 2
90,1	84,0	97,2	94,5	Technicien en génie 1
99,3	92,8	99,9	99,5	Technicien en génie 2
82,1	77,1	94,7	92,7	Tech. program. en info. 1
91,5	94,7	98,2	99,6	Tech. program. en info. 2
92,4	84,8	97,8	95,0	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	71,8	100,0	95,7	Auxiliaire en info. 1
96,9	100,0	99,8	100,0	Magasinier 1
94,2	88,1	99,3	97,6	Magasinier 2
97,0*	96,9*	99,5*	99,5*	Op. en informatique 2
94,1	X	98,9	X	Op. en informatique 3
...	88,3	...	98,3	Personnel de bureau 1
98,6	77,9	99,9	96,3	Personnel de bureau 2
98,3	79,8	99,8	95,3	Personnel de bureau 3
92,4	77,5	98,9	93,6	Personnel de bureau 4
98,2	71,5	99,9	93,1	Dactylographe
99,1	94,6	99,9	98,6	Sténo-secrétaire 1
98,1	90,7	99,9	97,8	Sec. de direction 2
100,0	97,3	100,0	99,3	Préposé aux télécom. 1
99,4	81,4	100,0	95,1	Téléphoniste-récept.
97,7	85,4	99,7	96,6	Moyenne

Annexe A-6

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale
 [Écart = (administration québécoise - marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 1	3	100,0	38 295	41 989	-9,6	30 781	31 509	-2,4
Agent d'information 2	396	100,0	58 376	56 654	3,0	41 153	43 627	-6,0
Agent d'information 3	40	100,0	62 792	66 068	-5,2	45 187	58 802	-30,1
Agent de l'approvis. 2	27	100,0	56 036	56 316	-0,5	39 279	41 850	-6,5
Agent de la gest. fin. 1	5	100,0	37 299	48 805	-30,8	30 434	36 331	-19,4
Agent de la gest. fin. 2	864	100,0	56 036	61 264	-9,3	39 279	45 393	-15,6
Agent de la gest. fin. 3	122	100,0	59 959	67 197	-12,1	42 717	52 970	-24,0
Analyste info./adm. 1	8	100,0	39 275	43 756	-11,4	31 506	34 632	-9,9
Analyste info./adm. 2	2 642	100,0	58 185	61 666	-6,0	41 475	42 640	-2,8
Analyste info./adm. 3	467	100,0	62 257	65 960	-5,9	45 209	58 235	-28,8
Ingénieur 1	8	100,0	38 793	45 338	-16,9	30 954	38 745	-25,2
Ingénieur 2	610	100,0	58 683	65 977	-12,4	41 399	46 806	-13,1
Ingénieur 3	161	100,0	62 792	75 877	-20,8	45 187	63 098	-39,6
Spécialiste sc. phys. 1	8	100,0	38 793	46 252	-19,2	30 954	24 307	21,5
Spécialiste sc. phys. 2	374	100,0	58 651	65 878	-12,3	41 404	45 706	-10,4
Spécialiste sc. phys. 3	66	100,0	62 792	73 482	-17,0	45 187	60 913	-34,8
Moyenne		100,0	58 405	62 883	-7,7	41 535	46 048	-10,9
Techniciens								
Technicien en doc.	763	100,0	36 749	43 021	-17,1	24 737	32 077	-29,7
Technicien de lab. 1	2 119	100,0	40 390	37 123	8,1	28 418	30 513	-7,4
Technicien de lab. 2	377	100,0	42 773	44 918	-5,0	31 892	36 921	-15,8
Technicien en génie 1	1 184	100,0	38 877	49 410	-27,1	27 774	40 612	-46,2
Technicien en génie 2	145	100,0	42 276	54 352	-28,6	39 389	44 672	-13,4
Tech. program. en info. 1	1 485	100,0	40 566	33 743	16,8	28 449	25 155	11,6
Moyenne		100,0	39 873	40 331	-1,1	28 316	32 106	-13,4
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	159	100,0	24 294	28 301	-16,5	23 293	22 537	3,2
Auxiliaire en info. 2	16	100,0	28 289	31 416	-11,1	24 801	28 968	-16,8
Op. en informatique 1	52	100,0	28 568	32 918	-15,2	24 700	26 897	-8,9
Op. en informatique 2	143	100,0	31 899	36 662	-14,9	26 115	33 501	-28,3
Op. en informatique 3	48	100,0	39 662	40 798	-2,9	32 023	37 268	-16,4
Personnel de bureau 2	2 036	100,0	25 400	27 242	-7,3	23 301	25 446	-9,2
Personnel de bureau 3	7 014	100,0	28 547	30 928	-8,3	25 420	28 595	-12,5
Personnel de bureau 4	2 042	100,0	33 909	33 886	0,1	29 144	31 277	-7,3
Dactylographe	223	100,0	24 960	28 994	-16,2	23 300	23 089	0,9
Sténo-secrétaire 1	4 186	100,0	26 879	31 015	-15,4	23 240	22 374	3,7
Sec. de direction 2	5 331	100,0	29 836	34 660	-16,2	27 764	29 755	-7,2
Moyenne		95,0	28 734	31 839	-10,8	25 713	27 562	-7,2

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
93,9	81,4	98,9	95,3	Professionnels
89,7	65,4	97,0	92,0	Agent d'information 1
94,9	69,0	98,6	96,6	Agent d'information 2
83,1	69,1	95,0	92,1	Agent d'information 3
92,7	57,3	98,7	88,9	Agent de l'approvis. 2
77,4	66,5	93,2	91,3	Agent de la gest. fin. 1
91,6	76,0	97,6	94,9	Agent de la gest. fin. 2
81,8	56,9	96,4	91,4	Agent de la gest. fin. 3
85,8	49,3	95,9	84,3	Analyste info./adm. 1
93,4	70,4	98,2	96,5	Analyste info./adm. 2
54,0	49,9	90,7	92,7	Analyste info./adm. 3
86,6	79,5	96,0	94,1	Ingénieur 1
95,8	89,2	98,8	98,2	Ingénieur 2
82,0	72,3	96,4	86,8	Ingénieur 3
87,4	54,8	96,3	86,1	Spécialiste sc. phys. 1
91,5	72,3	97,6	95,4	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
86,1	60,4	96,0	88,9	Moyenne
				Techniciens
95,3	62,2	98,5	90,4	Technicien en doc.
97,9	7,9	99,4	83,6	Technicien de lab. 1
99,0	54,2	99,7	91,8	Technicien de lab. 2
90,1	75,9	97,2	95,7	Technicien en génie 1
99,3	86,8	99,9	97,6	Technicien en génie 2
82,1	64,9	94,7	91,1	Tech. program. en info. 1
92,3	46,7	97,7	89,5	Moyenne
				Employés de bureau
100,0*	100,0*	100,0*	100,0*	Auxiliaire en info. 1
81,4	100,0	97,7	100,0	Auxiliaire en info. 2
99,2	60,2	99,9	92,7	Op. en informatique 1
97,0	66,7	99,5	97,1	Op. en informatique 2
94,1	93,3	98,9	99,4	Op. en informatique 3
98,6	23,7	99,9	95,0	Personnel de bureau 2
98,3	70,1	99,8	97,7	Personnel de bureau 3
92,4	76,6	98,9	98,2	Personnel de bureau 4
98,2	92,6	99,9	98,5	Dactylographe
99,1	100,0	99,9	100,0	Sténo-secrétaire 1
98,1	76,1	99,9	96,6	Sec. de direction 2
97,9	74,2	99,7	97,7	Moyenne

Annexe A-7

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Agent d'information 1	3	100,0	38 295	44 467	-16,1	30 781	32 200	-4,6
Agent d'information 2	396	100,0	58 376	56 982	2,4	41 153	41 682	-1,3
Agent d'information 3	40	100,0	62 792	65 265	-3,9	45 187	56 873	-25,9
Agent de l'approvis. 2	27	100,0	56 036	55 936	0,2*	39 279	41 710	-6,2
Agent de la gest. fin. 1	5	100,0	37 299	48 660	-30,5	30 434	36 319	-19,3
Agent de la gest. fin. 2	864	100,0	56 036	60 868	-8,6	39 279	43 671	-11,2
Agent de la gest. fin. 3	122	100,0	59 959	68 388	-14,1	42 717	52 613	-23,2
Analyste info./adm. 2	2 642	100,0	58 185	61 103	-5,0	41 475	42 156	-1,6
Analyste info./adm. 3	467	93,6	62 257	66 169	-6,3	45 209	50 189	-11,0
Ingénieur 2	610	100,0	58 683	67 714	-15,4	41 399	46 189	-11,6
Ingénieur 3	161	97,8	62 792	80 088	-27,5	45 187	59 357	-31,4
Spécialiste sc. phys. 2	374	100,0	58 651	65 836	-12,2	41 404	44 966	-8,6
Moyenne		99,7	58 405	62 937	-7,8	41 535	44 520	-7,2
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	202	100,0	38 058	46 664	-22,6	26 877	29 818	-10,9
Tech. arts app. graph. 2	27	86,3	42 224	57 243	-35,6	39 156	41 700	-6,5
Technicien en doc.	763	98,9	36 749	39 169	-6,6	24 737	28 743	-16,2
Technicien de lab. 1	2 119	39,0	40 390	43 984	-8,9	28 418	32 607	-14,7
Technicien de lab. 2	377	85,2	42 773	47 028	-9,9	31 892	40 035	-25,5
Technicien en génie 1	1 184	27,6	38 877	49 603	-27,6	27 774	34 388	-23,8
Tech. program. en info. 1	1 485	95,5	40 566	41 254	-1,7	28 449	28 892	-1,6*
Tech. program. en info. 2	333	100,0	44 708	45 727	-2,3	34 977	36 038	-3,0*
Moyenne		52,9	40 071	44 435	-10,9	28 651	32 445	-13,2
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	159	76,3	24 294	30 933	-27,3	23 293	23 736	-1,9*
Auxiliaire en info. 2	16	24,2	28 289	X	X	24 801	X	X
Magasinier 1	335	3,0	24 976	36 423	-45,8	23 314	30 383	-30,3
Magasinier 2	911	15,2	29 020	38 386	-32,3	25 213	29 503	-17,0
Magasinier 3	36	12,7	35 582	39 759	-11,7*	29 412	30 042	-2,1*
Op. de duplicateur 1	191	52,1	28 352	36 577	-29,0	23 483	26 527	-13,0
Op. en informatique 1	52	100,0	28 568	31 421	-10,0	24 700	26 339	-6,6
Op. en informatique 2	143	87,7	31 899	36 273	-13,7	26 115	28 439	-8,9
Op. en informatique 3	48	100,0	39 662	41 551	-4,8	32 023	35 008	-9,3
Personnel de bureau 1	219	85,6	...	30 195	...	...	22 261	...
Personnel de bureau 2	2 036	75,4	25 400	31 867	-25,5	23 301	24 614	-5,6
Personnel de bureau 3	7 014	71,2	28 547	34 108	-19,5	25 420	27 116	-6,7
Personnel de bureau 4	2 042	95,5	33 909	35 218	-3,9	29 144	30 982	-6,3
Dactylographe	223	92,8	24 960	30 436	-21,9	23 300	23 724	-1,8*
Sténo-secrétaire 1	4 186	95,8	26 879	31 145	-15,9	23 240	24 543	-5,6
Sec. de direction 2	5 331	92,6	29 836	34 087	-14,2	27 764	26 273	5,4
Préposé aux télécom. 1	11	43,3	27 255	35 973	-32,0	25 442	28 723	-12,9
Préposé aux télécom. 2	125	100,0	32 612	45 724	-40,2	29 484	37 331	-26,6
Téléphoniste-récept.	328	75,4	24 413	29 062	-19,0	23 317	23 929	-2,6*
Moyenne		67,4	28 676	33 643	-17,3	25 644	26 680	-4,0

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
93,9	77,0	98,9	93,2	Professionnels
89,7	71,0	97,0	92,9	Agent d'information 1
94,9	64,9	98,6	95,2	Agent d'information 2
83,1	71,3	95,0	92,7	Agent d'information 3
92,7	57,9	98,7	89,1	Agent de l'approvis. 2
77,4	70,2	93,2	91,8	Agent de la gest. fin. 1
91,6	75,7	97,6	94,2	Agent de la gest. fin. 2
85,8	58,1	95,9	87,0	Agent de la gest. fin. 3
93,4*	92,5*	98,2*	97,1*	Analyste info./adm. 2
86,6	76,1	96,0	92,3	Analyste info./adm. 3
95,8	81,8	98,8	95,4	Ingénieur 2
87,4	58,6	96,3	87,1	Ingénieur 3
				Spécialiste sc. phys. 2
86,1	66,9	96,0	90,1	Moyenne
				Techniciens
97,1*	95,9*	99,1*	98,7*	Tech. arts app. graph. 1
98,1*	102,9*	99,9*	100,5*	Tech. arts app. graph. 2
95,3	83,4	98,5	95,7	Technicien en doc.
97,9	85,1	99,4	95,7	Technicien de lab. 1
99,0	78,3	99,7	96,2	Technicien de lab. 2
90,1*	88,3*	97,2*	96,5*	Technicien en génie 1
82,1*	71,1*	94,7*	91,9*	Tech. program. en info. 1
91,5	85,6	98,2	96,5	Tech. program. en info. 2
92,4	82,5	97,8	95,2	Moyenne
				Employés de bureau
100,0*	94,7*	100,0*	99,0*	Auxiliaire en info. 1
81,4	100,0	97,7	100,0	Auxiliaire en info. 2
96,9	99,2	99,8*	99,9*	Magasinier 1
94,2	88,9	99,3	97,3	Magasinier 2
85,6	99,7	97,4	99,8	Magasinier 3
98,9	86,8	99,8	95,9	Op. de duplicateur 1
99,2	74,3	99,9	95,5	Op. en informatique 1
97,0	93,3	99,5*	99,2*	Op. en informatique 2
94,1*	90,0*	98,9*	98,1*	Op. en informatique 3
...	86,1	...	96,8	Personnel de bureau 1
98,6	79,8	99,9	97,7	Personnel de bureau 2
98,3	82,8	99,8	97,3	Personnel de bureau 3
92,4	79,8	98,9	98,1	Personnel de bureau 4
98,2	88,1	99,9	97,3	Dactylographe
99,1	94,9	99,9	98,7	Sténo-secrétaire 1
98,1	90,9	99,9	98,3	Sec. de direction 2
100,0	82,1	100,0	96,0	Préposé aux télécom. 1
100,0	93,5	100,0	99,3	Préposé aux télécom. 2
99,4	91,0	100,0	97,8	Téléphoniste-récept.
97,7	87,2	99,7	97,9	Moyenne

Annexe A-8

Minimum et maximum en dollars et écarts, position dans l'échelle et ratio comparatif en pourcentage, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximum normal			Minimum			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Agent d'information 1	3	78,1	38 295	49 049	-28,1	30 781	33 520	-8,9*	
Agent d'information 2	396	91,6	58 376	59 632	-2,2*	41 153	40 018	2,8	
Agent d'information 3	40	67,3	62 792	70 988	-13,1	45 187	48 038	-6,3	
Agent de l'approvis. 2	27	93,2	56 036	57 277	-2,2*	39 279	40 104	-2,1*	
Agent de la gest. fin. 1	5	67,0	37 299	39 308	-5,4*	30 434	30 244	0,6*	
Agent de la gest. fin. 2	864	82,2	56 036	57 213	-2,1*	39 279	40 346	-2,7*	
Agent de la gest. fin. 3	122	74,2	59 959	68 705	-14,6	42 717	49 154	-15,1	
Analyste info./adm. 1	8	27,1	39 275	47 722	-21,5	31 506	35 178	-11,7	
Analyste info./adm. 2	2 642	71,4	58 185	59 869	-2,9	41 475	39 270	5,3	
Analyste info./adm. 3	467	78,5	62 257	70 816	-13,7	45 209	44 393	1,8*	
Ingénieur 1	8	73,9	38 793	44 915	-15,8	30 954	34 825	-12,5	
Ingénieur 2	610	85,2	58 683	71 708	-22,2	41 399	42 102	-1,7*	
Ingénieur 3	161	70,8	62 792	81 362	-29,6	45 187	63 093	-39,6	
Spécialiste sc. phys. 1	8	100,0	38 793	61 535	-58,6	30 954	42 168	-36,2	
Spécialiste sc. phys. 2	374	65,9	58 651	64 054	-9,2	41 404	47 011	-13,5*	
Spécialiste sc. phys. 3	66	73,6	62 792	67 897	-8,1	45 187	46 790	-3,5*	
Moyenne		76,8	58 405	62 718	-7,4	41 535	41 684	-0,4*	
Techniciens									
Tech. arts app. graph. 1	202	90,2	38 058	46 555	-22,3	26 877	29 853	-11,1	
Tech. arts app. graph. 2	27	100,0	42 224	55 432	-31,3	39 156	39 172	0,0*	
Technicien en doc.	763	93,0	36 749	38 609	-5,1	24 737	28 259	-14,2	
Technicien de lab. 1	2 119	40,8	40 390	46 967	-16,3	28 418	37 308	-31,3	
Technicien de lab. 2	377	100,0	42 773	52 272	-22,2	31 892	33 026	-3,6	
Technicien en génie 1	1 184	78,9	38 877	51 005	-31,2	27 774	32 052	-15,4	
Technicien en génie 2	145	92,1	42 276	57 774	-36,7	39 389	41 671	-5,8*	
Tech. program. en info. 1	1 485	71,3	40 566	46 891	-15,6	28 449	33 066	-16,2	
Tech. program. en info. 2	333	67,8	44 708	52 596	-17,6	34 977	39 570	-13,1	
Moyenne		77,5	40 071	47 553	-18,7	28 651	34 126	-19,1	
Employés de bureau									
Auxiliaire en info. 1	159	30,5	24 294	28 274	-16,4	23 293	19 945	14,4	
Auxiliaire en info. 2	16	100,0	28 289	27 919	1,3*	24 801	22 522	9,2	
Magasinier 2	911	23,2	29 020	35 844	-23,5	25 213	27 214	-7,9	
Op. de duplicateur 1	191	82,7	28 352	27 662	2,4*	23 483	23 246	1,0*	
Op. en informatique 2	143	88,9	31 899	38 428	-20,5	26 115	30 608	-17,2	
Personnel de bureau 1	219	72,5	...	23 130	...	...	18 099	...	
Personnel de bureau 2	2 036	52,3	25 400	29 462	-16,0	23 301	20 666	11,3	
Personnel de bureau 3	7 014	61,6	28 547	33 503	-17,4	25 420	25 339	0,3*	
Personnel de bureau 4	2 042	40,7	33 909	38 460	-13,4	29 144	29 892	-2,6*	
Dactylographe	223	96,6	24 960	31 803	-27,4	23 300	23 184	0,5*	
Sténo-secrétaire 1	4 186	54,2	26 879	31 107	-15,7	23 240	24 285	-4,5	
Sec. de direction 2	5 331	74,2	29 836	36 593	-22,6	27 764	28 107	-1,2*	
Préposé aux télécom. 1	11	28,4	27 255	X	X	25 442	X	X	
Téléphoniste-récept.	328	65,8	24 413	27 581	-13,0	23 317	20 958	10,1	
Moyenne		57,6	28 655	33 718	-17,7	25 623	25 696	-0,3*	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Position dans l'échelle		Ratio comparatif		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
				Professionnels
93,9	50,4	98,9	86,4	Agent d'information 1
89,7	84,6	97,0	95,2	Agent d'information 2
94,9*	93,9*	98,6*	98,4*	Agent d'information 3
83,1*	73,8*	95,0*	91,9*	Agent de l'approvis. 2
92,7	47,9	98,7	90,9	Agent de la gest. fin. 1
77,4	68,0	93,2	90,5	Agent de la gest. fin. 2
91,6	78,4	97,6	93,8	Agent de la gest. fin. 3
81,8*	84,3*	96,4*	96,1*	Analyste info./adm. 1
85,8	72,4	95,9	90,3	Analyste info./adm. 2
93,4	73,2	98,2	90,0	Analyste info./adm. 3
54,0	73,3	90,7*	93,9*	Ingénieur 1
86,6	61,2	96,0	84,4	Ingénieur 2
95,8	85,3	98,8*	96,5*	Ingénieur 3
82,0	X	96,4	X	Spécialiste sc. phys. 1
87,4	57,1	96,3	89,8	Spécialiste sc. phys. 2
91,5*	81,1*	97,6	95,7	Spécialiste sc. phys. 3
86,1	71,1	96,0	90,3	Moyenne
				Techniciens
97,1	40,7	99,1	80,8	Tech. arts app. graph. 1
98,1	53,3	99,9	86,6	Tech. arts app. graph. 2
95,3	59,4	98,5	89,1	Technicien en doc.
97,9*	85,9*	99,4*	97,4*	Technicien de lab. 1
99,0	34,6	99,7	75,1	Technicien de lab. 2
90,1	61,2	97,2	85,6	Technicien en génie 1
99,3	76,1	99,9	91,9	Technicien en génie 2
82,1	56,2	94,7	85,8	Tech. program. en info. 1
91,5*	74,3*	98,2	93,2	Tech. program. en info. 2
92,4	66,6	97,8	89,6	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	49,9	100,0	84,5	Auxiliaire en info. 1
81,4	117,1	97,7*	103,6*	Auxiliaire en info. 2
94,2	81,9	99,3	95,7	Magasinier 2
98,9	45,8	99,8	92,1	Op. de duplicateur 1
97,0	57,2	99,5	91,2	Op. en informatique 2
...	81,1	...	94,8	Personnel de bureau 1
98,6	67,8	99,9	90,2	Personnel de bureau 2
98,3	63,9	99,8	91,4	Personnel de bureau 3
92,4	72,6	98,9	93,7	Personnel de bureau 4
98,2	72,1	99,9	91,1	Dactylographe
99,1	75,8	99,9	94,7	Sténo-secrétaire 1
98,1	81,1	99,9	95,1	Sec. de direction 2
100,0	69,4	100,0	93,0	Préposé aux télécom. 1
99,4	73,0	100,0	91,9	Téléphoniste-récept.
97,7	72,5	99,7	93,3	Moyenne

Annexe D1

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	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	0,66	0,11	1,16	0,18	0,83	0,40	1,28	0,53	0,95	0,35
Rémunération indirecte										
Régime de retraite	4,96*	5,37*	4,93*	5,84*	4,91*	5,22*	4,84	4,16	4,91*	5,10*
Assurance-vie	0,03	0,39	0,03	0,44	0,03	0,37	0,03	0,41	0,03	0,39
Assurance-maladie	0,08	0,80	0,09	0,96	0,12	1,17	0,14	0,96	0,11	1,02
Assurance-soins dentaires	0,00	0,66	0,00	0,58	0,00	0,79	0,00	0,50	0,00	0,66
Assurance-appareils optiques	0,00	0,12	0,00	0,07	0,00	0,16	0,00	0,04	0,00	0,11
Assurance-salaire	1,04	0,28	1,89	0,82	2,48	0,96	3,67	1,09	2,38	0,86
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,51	0,00	0,50	0,00	0,59	0,00	0,55	0,00	0,55
Sous-total des assurances ¹	1,16	2,79	2,01	3,40	2,63	4,05	3,85*	3,58*	2,52	3,63
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,14	0,47	0,05	0,29	0,12	0,05	0,01	0,28	0,09
Régime de rentes du Québec	1,73*	1,80*	2,47	2,03	2,63*	2,65*	2,63	2,32	2,43	2,33
C.E.I.C.	2,57*	2,66*	3,58	3,04	3,68*	3,74*	3,69	3,50	3,45*	3,39*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
C.S.S.T.	0,85*	1,03*	1,43*	1,58*	1,28*	1,42*	1,86	2,22	1,35*	1,57*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,41*	9,76*	11,75	10,92	11,87*	12,08*	12,44*	12,31*	11,50*	11,56*
Total rémunération indirecte ¹	15,91	18,08	19,16*	20,22*	19,71	21,49	21,19*	20,07*	19,22*	20,39*
Total des avantages sociaux¹	16,57*	18,20*	20,33*	20,41*	20,54	21,89	22,48	20,61	20,17*	20,74*
Temps chômé payé										
Congés annuels	8,21*	7,62*	8,30*	8,04*	8,40	7,82	8,37	7,78	8,34	7,81
Congés fériés et mobiles	4,98*	4,86*	4,98*	4,93*	4,98*	5,01*	4,98	4,49	4,98	4,86
Congés de maladies utilisés	2,85	1,78	2,42	1,43	2,81	2,13	2,34	1,41	2,66	1,81
Congés parentaux	0,06*	0,05*	0,03*	0,04*	0,01*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*	0,03*
Congés sociaux	0,23	0,44	0,44	0,60	0,30	0,48	0,55	0,45	0,36	0,49
Total du temps chômé payé¹	16,34	14,78	16,19	15,07	16,52	15,47	16,28	14,17	16,38	15,02
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,91*	32,98*	36,52*	35,48*	37,07*	37,37*	38,77	34,78	36,56*	35,76*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe D2

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur privé (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	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	0,66	0,10	1,16	0,16	0,83	0,29	1,28	0,41	0,95	0,27
Rémunération indirecte										
Régime de retraite	4,96	2,47	4,93*	4,85*	4,91	2,92	4,84	2,63	4,91	3,07
Assurance-vie	0,03	0,33	0,03	0,42	0,03	0,37	0,03	0,30	0,03	0,36
Assurance-maladie	0,08	0,94	0,09	1,21	0,12	1,44	0,14	0,79	0,11	1,17
Assurance-soins dentaires	0,00	0,80	0,00	0,71	0,00	0,96	0,00	0,47	0,00	0,78
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,08	0,00	0,12	0,00	0,05	0,00	0,09
Assurance-salaire	1,04	0,39	1,89	1,11	2,48	1,01	3,67	1,05	2,38	0,94
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,39	0,00	0,50	0,00	0,46	0,00	0,32	0,00	0,43
Sous-total des assurances ¹	1,16	2,96	2,01	4,04	2,63	4,39	3,85	3,01	2,52	3,79
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,03	0,47	0,02	0,29	0,05	0,05	0,00	0,28	0,03
Régime de rentes du Québec	1,73*	1,81*	2,47	1,99	2,63*	2,62*	2,63	2,33	2,43	2,31
C.E.I.C.	2,57*	2,74*	3,58	2,99	3,68*	3,78*	3,69*	3,57*	3,45*	3,42*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26
C.S.S.T.	0,85	1,23	1,43	1,95	1,28	1,64	1,86	2,34	1,35	1,78
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,41*	10,05*	11,75*	11,20*	11,87*	12,31*	12,44*	12,51*	11,50*	11,79*
Total rémunération indirecte ¹	15,91*	15,53*	19,16*	20,12*	19,71*	19,68*	21,19	18,16	19,22*	18,70*
Total des avantages sociaux¹	16,57*	15,63*	20,33*	20,28*	20,54*	19,97*	22,48	18,58	20,17*	18,97*
Temps chômé payé										
Congés annuels	8,21	6,79	8,30	7,82	8,40	7,45	8,37	7,51	8,34	7,42
Congés fériés et mobiles	4,98*	4,93*	4,98*	4,85*	4,98*	4,80*	4,98	4,33	4,98	4,73
Congés de maladies utilisés	2,85	1,06	2,42	0,67	2,81	1,02	2,34	0,78	2,66	0,92
Congés parentaux	0,06	0,00	0,03	0,01	0,01	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Congés sociaux	0,23	0,30	0,44*	0,46*	0,30*	0,31*	0,55	0,35	0,36*	0,34*
Total du temps chômé payé¹	16,34	13,10	16,19	13,81	16,52	13,61	16,28	13,00	16,38	13,44
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,91	28,73	36,52*	34,10*	37,07	33,59	38,77	31,58	36,56	32,41

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe D3

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur « autre public » (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	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	0,66	0,12	1,16	0,22	0,83	0,52	1,28	0,85	0,95	0,49
Rémunération indirecte										
Régime de retraite	4,96	7,98	4,93	7,16	4,91	7,98	4,84	8,22	4,91	7,91
Assurance-vie	0,03	0,45	0,03	0,47	0,03	0,38	0,03	0,72	0,03	0,49
Assurance-maladie	0,08	0,66	0,09	0,63	0,12	0,89	0,14	1,52	0,11	0,97
Assurance-soins dentaires	0,00	0,52	0,00	0,41	0,00	0,62	0,00	0,62	0,00	0,57
Assurance-appareils optiques	0,00	0,15	0,00	0,06	0,00	0,19	0,00	0,04	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,04	0,19	1,89	0,44	2,48	0,91	3,67	1,20	2,38	0,79
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,61	0,00	0,50	0,00	0,74	0,00	1,15	0,00	0,78
Sous-total des assurances ¹	1,16	2,59	2,01*	2,53*	2,63	3,74	3,85	5,26	2,52	3,74
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,24	0,47	0,08	0,29	0,21	0,05*	0,04*	0,28	0,16
Régime de rentes du Québec	1,73*	1,77*	2,47	2,14	2,63	2,70	2,63*	2,51*	2,43*	2,41*
C.E.I.C.	2,57*	2,56*	3,58	3,16	3,68*	3,73*	3,69*	3,66*	3,45*	3,43*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
C.S.S.T.	0,85*	0,84*	1,43	1,07	1,28*	1,20*	1,86*	2,11*	1,35*	1,35*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,41*	9,44*	11,75	10,64	11,87*	11,91*	12,44*	12,55*	11,50*	11,46*
Total rémunération indirecte ¹	15,91	20,27	19,16*	20,42*	19,71	23,86	21,19	26,09	19,22	23,28
Total des avantages sociaux¹	16,57	20,39	20,33*	20,65*	20,54	24,39	22,48	26,94	20,17	23,78
Temps chômé payé										
Congés annuels	8,21*	8,37*	8,30*	8,34*	8,40	8,26	8,37*	8,49*	8,34*	8,35*
Congés fériés et mobiles	4,98	4,81	4,98*	5,05*	4,98	5,26	4,98*	4,89*	4,98	5,06
Congés de maladies utilisés	2,85	2,44	2,42*	2,44*	2,81*	3,45*	2,34	3,10	2,66*	3,04*
Congés parentaux	0,06*	0,08*	0,03	0,09	0,01*	0,03*	0,02*	0,06*	0,02*	0,06*
Congés sociaux	0,23	0,57	0,44	0,78	0,30	0,69	0,55*	0,74*	0,36	0,69
Total du temps chômé payé¹	16,34*	16,29*	16,19	16,72	16,52	17,71	16,28	17,29	16,38	17,22
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,91	36,69	36,52*	37,38*	37,07	42,10	38,77	44,24	36,56	41,00

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe D4

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration municipale (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	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	0,66	1,94	1,16	1,54	0,83	1,67	1,28*	1,27*	0,95	1,60
Rémunération indirecte										
Régime de retraite	4,96	7,36	4,93	9,36	4,91	8,33	4,84	8,61	4,91	8,36
Assurance-vie	0,03	0,40	0,03	0,44	0,03	0,46	0,03	1,00	0,03	0,58
Assurance-maladie	0,08	0,89	0,09	0,85	0,12	1,10	0,14	2,12	0,11	1,28
Assurance-soins dentaires	0,00	0,73	0,00	0,32	0,00	0,47	0,00	1,05	0,00	0,64
Assurance-appareils optiques	0,00	0,07	0,00	0,03	0,00	0,07	0,00	0,02	0,00	0,05
Assurance-salaire	1,04*	0,99*	1,89	1,48	2,48	1,53	3,67	1,60	2,38	1,45
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,67	0,00	0,61	0,00	0,62	0,00	1,83	0,00	0,92
Sous-total des assurances ¹	1,16	3,78	2,01	3,76	2,63	4,28	3,85	7,63	2,52	4,94
Compensation pour congés parentaux	0,36*	0,36*	0,47	0,22	0,29	0,21	0,05	0,07	0,28	0,20
Régime de rentes du Québec	1,73	1,56	2,47	2,19	2,63*	2,59*	2,63	2,49	2,43	2,32
C.E.I.C.	2,57	2,35	3,58	3,26	3,68*	3,70*	3,69*	3,65*	3,45	3,38
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
C.S.S.T.	0,85	1,75	1,43	2,23	1,28	2,17	1,86	2,42	1,35	2,16
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,41	9,93	11,75	11,95	11,87	12,73	12,44	12,83	11,50	12,14
Total rémunération indirecte ¹	15,91	21,44	19,16	25,30	19,71	25,56	21,19	29,15	19,22	25,66
Total des avantages sociaux¹	16,57	23,39	20,33	26,85	20,54	27,23	22,48	30,43	20,17	27,27
Temps chômé payé										
Congés annuels	8,21	9,18	8,30	9,05	8,40	9,25	8,37	8,89	8,34	9,13
Congés fériés et mobiles	4,98	5,86	4,98	5,74	4,98	5,74	4,98*	4,83*	4,98	5,54
Congés de maladies utilisés	2,85	1,41	2,42	2,06	2,81	1,97	2,34	2,92	2,66	2,11
Congés parentaux	0,06	0,03	0,03*	0,02*	0,01*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,23	0,13	0,44	0,29	0,30*	0,30*	0,55	0,59	0,36*	0,34*
Total du temps chômé payé¹	16,34	16,63	16,19	17,18	16,52	17,30	16,28	17,27	16,38	17,17
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,91	40,02	36,52	44,04	37,07	44,54	38,77	47,71	36,56	44,44

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe D5

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et secteur universitaire (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	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	0,66	0,07	1,16	0,42	0,83*	0,63*	1,28	0,46	0,95	0,47
Rémunération indirecte										
Régime de retraite	4,96	7,13	4,93*	4,89*	4,91*	5,17*	4,84*	4,04*	4,91*	5,17*
Assurance-vie	0,03	0,33	0,03	0,24	0,03	0,21	0,03	0,25	0,03	0,24
Assurance-maladie	0,08	0,48	0,09	0,73	0,12	1,04	0,14	1,04	0,11	0,89
Assurance-soins dentaires	0,00	0,42	0,00	0,07	0,00	0,02	0,00	0,03	0,00	0,10
Assurance-appareils optiques	0,00	0,06	0,00	0,07	0,00	0,10	0,00	0,11	0,00	0,09
Assurance-salaire	1,04	0,70	1,89*	1,75*	2,48	2,09	3,67	2,36	2,38	1,89
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,49	0,00	1,05	0,00	1,33	0,00	1,32	0,00	1,16
Sous-total des assurances ¹	1,16	2,50	2,01	3,95	2,63	4,82	3,85	5,12	2,52	4,40
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,22	0,47	0,21	0,29*	0,25*	0,05	0,12	0,28	0,21
Régime de rentes du Québec	1,73*	1,82*	2,47*	2,50*	2,63*	2,67*	2,63*	2,67*	2,43*	2,49*
C.E.I.C.	2,57*	2,73*	3,58*	3,63*	3,68*	3,78*	3,69*	3,77*	3,45*	3,56*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
C.S.S.T.	0,85	0,61	1,43	0,72	1,28	0,70	1,86	0,71	1,35	0,69
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,41*	9,43*	11,75	11,12	11,87	11,42	12,44	11,42	11,50	11,01
Total rémunération indirecte ¹	15,91	19,30	19,16*	20,18*	19,71	21,67	21,19*	20,72*	19,22*	20,80*
Total des avantages sociaux¹	16,57	19,38	20,33*	20,61*	20,54*	22,31*	22,48*	21,18*	20,17*	21,28*
Temps chômé payé										
Congés annuels	8,21	9,36	8,30*	8,24*	8,40*	8,25*	8,37	8,06	8,34*	8,38*
Congés fériés et mobiles	4,98	5,58	4,98	5,44	4,98*	5,20*	4,98	5,43	4,98	5,35
Congés de maladies utilisés	2,85	2,45	2,42*	2,07*	2,81	1,83	2,34	1,92	2,66	1,98
Congés parentaux	0,06	0,00	0,03	0,01	0,01*	0,01*	0,02*	0,02*	0,02	0,01
Congés sociaux	0,23	0,42	0,44	0,51	0,30	0,47	0,55*	0,59*	0,36	0,50
Total du temps chômé payé¹	16,34	17,83	16,19*	16,29*	16,52	15,78	16,28*	16,04*	16,38*	16,24*
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,91	37,22	36,52*	36,90*	37,07*	38,09*	38,77	37,23	36,56*	37,53*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe D6

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et administration fédérale (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	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	0,66	0,00	1,16	0,00	0,83	0,00	1,28	0,00	0,95	0,00
Rémunération indirecte										
Régime de retraite	4,96	11,20	4,93	11,19	4,91	11,20	4,84	11,20	4,91	11,20
Assurance-vie	0,03	0,11	0,03	0,11	0,03	0,11	0,03	0,11	0,03	0,11
Assurance-maladie	0,08	1,10	0,09	1,07	0,12	0,96	0,14	1,20	0,11	1,06
Assurance-soins dentaires	0,00	1,37	0,00	1,38	0,00	1,34	0,00	1,42	0,00	1,37
Assurance-appareils optiques	0,00	0,45	0,00	0,48	0,00	0,55	0,00	0,40	0,00	0,48
Assurance-salaire	1,04	0,00	1,89	0,00	2,48	0,00	3,67	0,00	2,38	0,00
Assurance-invalidité longue durée	0,00	1,10	0,00	1,10	0,00	1,10	0,00	1,10	0,00	1,10
Sous-total des assurances ¹	1,16	4,14	2,01	4,15	2,63	4,07	3,85	4,25	2,52	4,14
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,23	0,47	0,17	0,29	0,27	0,05	0,01	0,28	0,18
Régime de rentes du Québec	1,73	1,89	2,47	2,26	2,63*	2,63*	2,63	2,64	2,43	2,44
C.E.I.C.	2,57	2,53	3,58	2,98	3,68	3,34	3,69	3,34	3,45	3,14
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
C.S.S.T.	0,85	0,58	1,43	0,64	1,28	0,65	1,86	0,65	1,35	0,63
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,41	9,28	11,75	10,15	11,87	10,88	12,44	10,89	11,50	10,48
Total rémunération indirecte ¹	15,91	24,86	19,16	25,67	19,71	26,43	21,19	26,35	19,22	26,01
Total des avantages sociaux¹	16,57	24,86	20,33	25,67	20,54	26,43	22,48	26,35	20,17	26,01
Temps chômé payé										
Congés annuels	8,21	7,53	8,30	7,49	8,40	7,30	8,37	7,39	8,34	7,39
Congés fériés et mobiles	4,98	4,11	4,98	4,21	4,98	5,15	4,98	5,81	4,98*	4,98*
Congés de maladies utilisés	2,85*	2,85*	2,42	2,80	2,81	4,02	2,34	4,44	2,66	3,72
Congés parentaux	0,06	0,00	0,03	0,00	0,01	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Congés sociaux	0,23	0,71	0,44	0,59	0,30	0,95	0,55	0,97	0,36	0,86
Total du temps chômé payé¹	16,34	15,22	16,19	15,11	16,52	17,44	16,28	18,63	16,38	16,96
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,91	40,09	36,52	40,79	37,07	43,87	38,77	44,99	36,56	42,98

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe D7

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	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	0,66	0,15	1,16	0,20	0,83	0,48	1,28	0,55	0,95	0,40
Rémunération indirecte										
Régime de retraite	4,96	8,34	4,93	6,75	4,91	6,43	4,84*	4,28*	4,91	6,32
Assurance-vie	0,03	0,36	0,03	0,45	0,03	0,37	0,03	0,42	0,03	0,39
Assurance-maladie	0,08	0,83	0,09	0,92	0,12	1,09	0,14	0,95	0,11	0,98
Assurance-soins dentaires	0,00	0,73	0,00	0,51	0,00	0,71	0,00	0,49	0,00	0,63
Assurance-appareils optiques	0,00	0,21	0,00	0,06	0,00	0,16	0,00	0,04	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,04	0,17	1,89	0,82	2,48	1,02	3,67	1,10	2,38	0,87
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,75	0,00	0,49	0,00	0,67	0,00	0,54	0,00	0,63
Sous-total des assurances ¹	1,16	3,08	2,01	3,27	2,63	4,05	3,85*	3,57*	2,52	3,65
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,21	0,47	0,05	0,29	0,16	0,05	0,01	0,28	0,12
Régime de rentes du Québec	1,73*	1,80*	2,47	2,03	2,63*	2,63*	2,63	2,32	2,43	2,32
C.E.I.C.	2,57*	2,57*	3,58	3,04	3,68*	3,69*	3,69	3,50	3,45*	3,35*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
C.S.S.T.	0,85*	0,81*	1,43*	1,54*	1,28*	1,38*	1,86	2,20	1,35*	1,51*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,41*	9,45*	11,75	10,88	11,87*	11,97*	12,44*	12,28*	11,50*	11,45*
Total rémunération indirecte ¹	15,91	21,10	19,16*	20,98*	19,71	22,62	21,19*	20,16*	19,22	21,55
Total des avantages sociaux¹	16,57	21,26	20,33*	21,18*	20,54	23,10	22,48	20,72	20,17	21,96
Temps chômé payé										
Congés annuels	8,21*	8,19*	8,30*	8,46*	8,40*	8,33*	8,37	7,81	8,34*	8,21*
Congés fériés et mobiles	4,98	4,70	4,98*	4,93*	4,98	5,16	4,98	4,47	4,98	4,90
Congés de maladies utilisés	2,85	2,19	2,42	1,68	2,81*	2,60*	2,34	1,42	2,66	2,12
Congés parentaux	0,06*	0,04*	0,03*	0,06*	0,01*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*	0,03*
Congés sociaux	0,23	0,69	0,44	0,69	0,30	0,59	0,55*	0,46*	0,36	0,59
Total du temps chômé payé¹	16,34	15,84	16,19*	15,83*	16,52*	16,72*	16,28	14,19	16,38*	15,87*
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,91	37,10	36,52*	37,02*	37,07	39,83	38,77	34,92	36,56	37,83

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe D8

Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés d'entretien et service		Ensemble des catégories	
	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	0,66	0,09	1,16	0,16	0,83	0,23	1,28	0,13	0,95	0,17
Rémunération indirecte										
Régime de retraite	4,96*	3,88*	4,93*	3,61*	4,91	2,80	4,84	1,94	4,91	2,90
Assurance-vie	0,03	0,40	0,03	0,41	0,03	0,38	0,03	0,21	0,03	0,35
Assurance-maladie	0,08	0,79	0,09	1,10	0,12	1,36	0,14	1,24	0,11	1,19
Assurance-soins dentaires	0,00	0,62	0,00	0,78	0,00	0,96	0,00	0,64	0,00	0,80
Assurance-appareils optiques	0,00	0,08	0,00	0,11	0,00	0,15	0,00	0,11	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,04	0,34	1,89	0,82	2,48	0,84	3,67	1,04	2,38	0,80
Assurance-invalidité longue durée	0,00	0,38	0,00	0,51	0,00	0,42	0,00	0,60	0,00	0,47
Sous-total des assurances ¹	1,16	2,63	2,01	3,75	2,63	4,13	3,85*	3,89*	2,52	3,76
Compensation pour congés parentaux	0,36	0,11	0,47	0,03	0,29	0,06	0,05	0,01	0,28	0,05
Régime de rentes du Québec	1,73*	1,79*	2,47	2,06	2,63*	2,67*	2,63	2,45	2,43*	2,36*
C.E.I.C.	2,57*	2,70*	3,58	3,07	3,68*	3,85*	3,69*	3,71*	3,45*	3,48*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
C.S.S.T.	0,85	1,14	1,43*	1,69*	1,28*	1,52*	1,86	2,65	1,35	1,74
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,41*	9,90*	11,75*	11,09*	11,87*	12,32*	12,44*	13,08*	11,50*	11,85*
Total rémunération indirecte ¹	15,91*	16,53*	19,16*	18,49*	19,71*	19,33*	21,19	18,93	19,22*	18,57*
Total des avantages sociaux¹	16,57*	16,63*	20,33*	18,65*	20,54*	19,56*	22,48	19,06	20,17*	18,75*
Temps chômé payé¹										
Congés annuels	8,21	7,33	8,30	7,01	8,40	6,81	8,37	7,28	8,34	7,02
Congés fériés et mobiles	4,98*	4,95*	4,98*	4,94*	4,98	4,71	4,98*	4,80*	4,98	4,80
Congés de maladies utilisés	2,85	1,58	2,42	0,83	2,81	1,19	2,34	1,30	2,66	1,22
Congés parentaux	0,06*	0,05*	0,03	0,00	0,01*	0,01*	0,02	0,01	0,02*	0,01*
Congés sociaux	0,23	0,32	0,44*	0,37*	0,30*	0,27*	0,55	0,34	0,36*	0,31*
Total du temps chômé payé¹	16,34	14,24	16,19	13,18	16,52	13,00	16,28	13,75	16,38	13,37
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,91*	30,88*	36,52	31,84	37,07	32,56	38,77	32,81	36,56	32,13

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe F1

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	3	37 879	40 117	-5,9	561	0	38 440	40 117	-4,4	7 303	9 427
Agent d'information 2	396	56 612	53 686	5,2	294	157	56 906	53 843	5,4	8 863	11 616
Agent d'information 3	40	61 898	65 531	-5,9	243	60	62 142	65 591	-5,6	9 307	13 060
Agent de l'approvis. 2	27	53 212	52 554	1,2*	209	65	53 421	52 619	1,5*	8 384	10 891
Agent de la gest. fin. 1	5	36 799	36 861	-0,2*	721	7	37 520	36 868	1,7*	7 344	8 139
Agent de la gest. fin. 2	864	52 250	52 926	-1,3*	440	82	52 690	53 008	-0,6*	8 626	10 844
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	64 785	-10,7	230	65	58 743	64 850	-10,4	8 961	11 747
Analyste info./adm. 1	8	37 860	39 276	-3,7*	616	7	38 476	39 283	-2,1*	7 346	8 329
Analyste info./adm. 2	2 642	55 819	53 518	4,1	342	98	56 161	53 617	4,5	8 841	11 102
Analyste info./adm. 3	467	61 129	63 930	-4,6	240	74	61 369	64 004	-4,3	9 231	10 323
Ingénieur 1	8	35 185	41 806	-18,8	138	0	35 323	41 806	-18,4	6 228	8 565
Ingénieur 2	610	56 365	60 131	-6,7	240	62	56 604	60 193	-6,3	8 751	10 278
Ingénieur 3	161	62 058	74 438	-19,9	244	32	62 302	74 470	-19,5	9 331	11 780
Spécialiste sc. phys. 2	374	56 473	56 334	0,2*	535	50	57 008	56 384	1,1*	9 183	11 598
Moyenne		56 086	56 172	-0,2*							
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	202	37 735	42 605	-12,9	162	660	37 898	43 265	-14,2	6 870	8 287
Tech. arts app. graph. 2	27	42 166	52 288	-24,0	125	10	42 290	52 298	-23,7	7 375	10 960
Technicien en doc.	763	36 182	36 991	-2,2	379	264	36 561	37 255	-1,9	6 907	8 890
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	44 130	-9,9	710	74	40 851	44 204	-8,2	8 087	9 745
Technicien de lab. 2	377	42 650	45 390	-6,4	728	45	43 377	45 436	-4,7	8 399	10 054
Technicien en génie 1	1 184	37 778	48 624	-28,7	309	61	38 086	48 685	-27,8	7 081	10 490
Technicien en génie 2	145	42 252	53 314	-26,2	125	36	42 377	53 350	-25,9	7 388	10 516
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	39 012	-1,6*	266	169	38 667	39 181	-1,3*	7 103	8 536
Tech. program. en info. 2	333	43 920	47 156	-7,4*	374	234	44 294	47 390	-7,0*	7 863	9 923
Moyenne		39 188	43 376	-10,7							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
									Professionnels
45 743	49 544	-8,3	1 554,7	1 613,0	-3,8	29,42	30,95	-5,2*	Agent d'information 1
65 769	65 459	0,5*	1 525,8	1 594,4	-4,5	43,11	41,26	4,3	Agent d'information 2
71 449	78 651	-10,1	1 522,2	1 618,4	-6,3	46,94	48,70	-3,7*	Agent d'information 3
61 805	63 510	-2,8*	1 522,2	1 674,4	-10,0	40,60	38,11	6,1	Agent de l'approvis. 2
44 864	45 007	-0,3*	1 552,9	1 703,1	-9,7	28,89	26,63	7,8*	Agent de la gest. fin. 1
61 315	63 853	-4,1	1 531,9	1 663,0	-8,6	40,03	38,64	3,5*	Agent de la gest. fin. 2
67 703	76 598	-13,1	1 522,2	1 656,0	-8,8	44,48	46,55	-4,7	Agent de la gest. fin. 3
45 822	47 612	-3,9*	1 545,5	1 662,8	-7,6	29,65	28,72	3,1*	Analyste info./adm. 1
65 002	64 719	0,4*	1 527,4	1 632,3	-6,9	42,55	39,81	6,4	Analyste info./adm. 2
70 600	74 327	-5,3	1 522,2	1 620,9	-6,5	46,38	46,00	0,8*	Analyste info./adm. 3
41 551	50 372	-21,2	1 522,2	1 729,4	-13,6	27,29	29,19	-7,0	Ingénieur 1
65 355	70 472	-7,8	1 523,1	1 679,9	-10,3	42,91	42,15	1,8*	Ingénieur 2
71 633	86 250	-20,4	1 522,2	1 672,3	-9,9	47,06	51,66	-9,8	Ingénieur 3
66 191	67 982	-2,7*	1 532,4	1 626,8	-6,2	43,20	42,02	2,7*	Spécialiste sc. phys. 2
65 293	67 299	-3,1	1 527,1	1 639,7	-7,4	42,76	41,23	3,6	Moyenne
									Techniciens
44 768	51 552	-15,2	1 515,5	1 605,1	-5,9	29,54	32,54	-10,2*	Tech. arts app. graph. 1
49 665	63 258	-27,4	1 508,8	1 599,6	-6,0*	32,92	40,39	-22,7	Tech. arts app. graph. 2
43 468	46 144	-6,2	1 540,1	1 555,7	-1,0*	28,23	29,80	-5,6	Technicien en doc.
48 938	53 949	-10,2	1 536,3	1 709,9	-11,3	31,85	31,63	0,7*	Technicien de lab. 1
51 776	55 490	-7,2	1 535,3	1 600,9	-4,3	33,73	34,90	-3,5*	Technicien de lab. 2
45 168	59 175	-31,0	1 554,2	1 741,0	-12,0	29,06	34,08	-17,3	Technicien en génie 1
49 765	63 867	-28,3	1 508,8	1 594,5	-5,7	32,99	40,27	-22,1	Technicien en génie 2
45 769	47 717	-4,3	1 522,4	1 636,4	-7,5	30,06	29,38	2,3*	Tech. program. en info. 1
52 157	57 313	-9,9	1 536,0	1 629,2	-6,1	33,96	35,11	-3,4*	Tech. program. en info. 2
47 144	53 027	-12,5	1 535,4	1 664,9	-8,4	30,71	31,97	-4,1	Moyenne

Annexe F1 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	26 332	-8,4	126	120	24 420	26 452	-8,3	4 666	5 131
Auxiliaire en info. 2	16	27 639	37 639	-36,2	95	117	27 734	37 757	-36,1	5 222	7 752
Magasinier 1	335	26 665	33 516	-25,7	256	80	26 921	33 596	-24,8	5 317	7 363
Magasinier 2	911	28 812	39 378	-36,7	333	102	29 145	39 480	-35,5	5 820	9 224
Magasinier 3	36	34 679	42 386	-22,2	283	114	34 962	42 500	-21,6	6 729	10 631
Op. de duplicateur 1	191	28 313	32 449	-14,6	318	251	28 631	32 700	-14,2	5 632	7 342
Op. en informatique 1	52	28 538	28 907	-1,3*	202	78	28 740	28 985	-0,9*	5 571	7 671
Op. en informatique 2	143	31 722	35 572	-12,1	290	230	32 012	35 803	-11,8	6 277	7 935
Op. en informatique 3	48	39 213	40 297	-2,8*	254	16	39 466	40 313	-2,1*	7 411	10 076
Personnel de bureau 1	219	23 194	26 122	-12,6	198	319	23 392	26 441	-13,0	4 587	6 073
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	27 470	-8,3	375	117	25 745	27 587	-7,2	5 288	5 848
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	32 275	-13,3	191	136	28 682	32 411	-13,0	5 533	7 469
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	33 734	-0,6*	298	25	33 836	33 759	0,2*	6 629	7 823
Dactylographe	223	24 930	29 670	-19,0	305	368	25 235	30 038	-19,0	5 117	7 478
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	29 577	-10,2	310	279	27 154	29 856	-10,0	5 424	6 931
Sec. de direction 2	5 331	29 793	33 912	-13,8	184	162	29 977	34 074	-13,7	5 771	7 793
Préposé aux télécom. 1	11	27 255	33 072	-21,3	68	377	27 323	33 450	-22,4	5 122	8 216
Préposé aux télécom. 2	125	32 644	37 754	-15,7	81	584	32 725	38 338	-17,1	6 148	10 405
Téléphoniste-récept.	328	24 406	26 263	-7,6	286	219	24 692	26 483	-7,3	4 985	5 886
Moyenne		28 554	32 045	-12,2							
Employés d'entretien et service											
Conducteur véh. légers	90	27 661	36 245	-31,0	219	346	27 880	36 591	-31,2	5 398	10 066
Conducteur véh. lourds	147	31 422	39 014	-24,2	297	235	31 718	39 249	-23,7	6 312	10 263
Cuisinier 1	349	28 413	30 086	-5,9*	387	199	28 800	30 285	-5,2*	6 118	6 350
Cuisinier 2	992	33 039	33 962	-2,8*	434	195	33 473	34 157	-2,0*	7 090	6 784
Électricien d'entretien 1	240	35 951	48 970	-36,2	428	135	36 379	49 105	-35,0	7 511	10 449
Électricien d'entretien 2	10	38 236	50 528	-32,1	112	141	38 348	50 670	-32,1	7 139	9 920
Gardien	261	26 885	24 593	8,5	353	181	27 239	24 774	9,0	5 733	3 446
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	35 714	-32,3	313	281	27 309	35 995	-31,8	5 442	9 698
Mécanicien de véh. motor. 1	74	34 223	39 538	-15,5	140	223	34 363	39 760	-15,7	6 532	8 769
Mécanicien de véh. motor. 2	100	35 951	46 523	-29,4	138	324	36 089	46 846	-29,8	6 820	11 210
Mécanicien Millwright	158	35 951	50 948	-41,7	496	35	36 447	50 983	-39,9	7 796	10 704
Menuisier d'entretien	306	34 394	45 594	-32,6	433	157	34 827	45 751	-31,4	7 252	10 445
Peintre d'entretien	201	31 887	44 621	-39,9	416	229	32 303	44 850	-38,8	6 753	10 381
Plombier d'entretien	276	35 951	49 916	-38,8	459	65	36 410	49 981	-37,3	7 553	10 924
Préposé cuisine/café.	2 098	25 796	19 115	25,9	351	130	26 147	19 246	26,4	5 561	4 353
Préposé entretien léger	1 478	26 381	26 636	-1,0*	361	144	26 743	26 780	-0,1*	5 690	5 268
Préposé entretien lourd	2 655	26 413	32 761	-24,0	364	154	26 776	32 916	-22,9	5 712	6 962
Moyenne		28 189	31 470	-11,6							
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		33 389	36 508	-9,3							

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
29 085	31 583	-8,6*	1 511,5	1 645,9	-8,9	19,24	19,27	-0,2*	Auxiliaire en info. 1
32 956	45 509	-38,1	1 509,2	1 637,7	-8,5	21,83	27,79	-27,3	Auxiliaire en info. 2
32 238	40 959	-27,1	1 569,3	1 742,5	-11,0	20,52	23,48	-14,4	Magasinier 1
34 966	48 704	-39,3	1 537,7	1 731,7	-12,6	22,74	28,21	-24,1	Magasinier 2
41 691	53 130	-27,4	1 551,4	1 755,2	-13,1	26,88	30,24	-12,5	Magasinier 3
34 264	40 042	-16,9	1 559,6	1 588,2	-1,8*	21,97	25,36	-15,4	Op. de duplicateur 1
34 311	36 656	-6,8	1 609,2	1 567,9	2,6*	21,32	23,45	-10,0	Op. en informatique 1
38 289	43 738	-14,2	1 573,7	1 618,7	-2,9*	24,34	27,23	-11,9	Op. en informatique 2
46 877	50 390	-7,5	1 601,3	1 606,6	-0,3*	29,28	31,56	-7,8	Op. en informatique 3
27 979	32 515	-16,2	1 520,3	1 583,1	-4,1	18,40	20,64	-12,2	Personnel de bureau 1
31 033	33 435	-7,7	1 538,4	1 628,7	-5,9	20,17	20,81	-3,2	Personnel de bureau 2
34 215	39 879	-16,6	1 519,5	1 608,2	-5,8	22,52	24,90	-10,6	Personnel de bureau 3
40 464	41 582	-2,8*	1 528,8	1 623,0	-6,2	26,48	25,75	2,8*	Personnel de bureau 4
30 352	37 516	-23,6	1 524,9	1 505,1	1,3*	19,90	24,98	-25,5	Dactylographe
32 578	36 787	-12,9	1 530,3	1 567,4	-2,4	21,29	23,68	-11,2	Sténo-secrétaire 1
35 749	41 866	-17,1	1 516,9	1 592,5	-5,0	23,57	26,41	-12,0	Sec. de direction 2
32 445	41 666	-28,4	1 639,8	1 685,7	-2,8	19,79	24,87	-25,7	Préposé aux télécom. 1
38 874	48 743	-25,4	1 717,9	1 729,6	-0,7*	22,63	28,48	-25,9	Préposé aux télécom. 2
29 677	32 369	-9,1	1 524,5	1 603,6	-5,2	19,47	20,31	-4,3*	Téléphoniste-récept.
34 438	39 588	-15,0	1 527,0	1 606,7	-5,2	22,56	24,77	-9,8	Moyenne
									Employés d'entretien et service
33 278	46 657	-40,2	1 680,4	1 729,3	-2,9	19,81	27,14	-37,0	Conducteur véh. légers
38 030	49 512	-30,2	1 682,6	1 731,6	-2,9	22,60	28,93	-28,0	Conducteur véh. lourds
34 917	36 635	-4,9*	1 690,9	1 767,2	-4,5	20,65	20,90	-1,2*	Cuisinier 1
40 563	40 941	-0,9*	1 687,3	1 777,1	-5,3	24,04	23,08	4,0*	Cuisinier 2
43 891	59 553	-35,7	1 690,9	1 736,6	-2,7	25,96	34,57	-33,2	Électricien d'entretien 1
45 487	60 590	-33,2	1 629,6	1 662,5	-2,0*	27,91	36,99	-32,5	Électricien d'entretien 2
32 972	28 220	14,4	1 689,6	1 918,4	-13,5	19,52	14,77	24,3	Gardien
32 750	45 694	-39,5	1 711,1	1 695,0	0,9*	19,14	27,16	-41,9	Journalier et prépos. ter.
40 895	48 530	-18,7	1 638,6	1 752,3	-6,9	24,97	27,89	-11,7	Mécanicien de véh. motor. 1
42 909	58 057	-35,3	1 638,9	1 721,8	-5,1	26,19	33,77	-28,9	Mécanicien de véh. motor. 2
44 243	61 687	-39,4	1 689,2	1 772,3	-4,9	26,19	35,05	-33,8	Mécanicien Millwright
42 078	56 196	-33,6	1 694,0	1 743,5	-2,9	24,84	32,34	-30,2	Menuisier d'entretien
39 056	55 230	-41,4	1 697,0	1 730,5	-2,0*	23,02	32,18	-39,8	Peintre d'entretien
43 963	60 905	-38,5	1 699,7	1 757,3	-3,4	25,87	34,75	-34,3	Plombier d'entretien
31 708	23 598	25,6	1 689,1	1 586,3	6,1	18,78	14,64	22,0	Préposé cuisine/café.
32 432	32 048	1,2*	1 689,4	1 774,4	-5,0	19,19	18,21	5,1*	Préposé entretien léger
32 489	39 877	-22,7	1 688,1	1 732,3	-2,6	19,25	22,96	-19,3	Préposé entretien lourd
34 536	38 640	-11,9	1 691,4	1 716,0	-1,5*	20,42	22,46	-9,9*	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
40 087	44 707	-11,5	1 566,5	1 644,6	-5,0	25,72	27,29	-6,1	Moyenne

Annexe F2

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

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	3	37 879	33 747	10,9*	..	..	..	..	..	..	..
Agent d'information 2	396	56 612	49 598	12,4	294	0	56 906	49 598	12,8	8 863	8 290
Agent d'information 3	40	61 898	72 016	-16,3	243	401	62 142	72 417	-16,5	9 307	10 840
Agent de l'approvis. 2	27	53 212	51 958	2,4*	209	76	53 421	52 034	2,6*	8 384	9 796
Agent de la gest. fin. 1	5	36 799	32 934	10,5	721	9	37 520	32 943	12,2	7 344	5 570
Agent de la gest. fin. 2	864	52 250	49 469	5,3	440	30	52 690	49 499	6,1	8 626	8 414
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	63 512	-8,5	230	15	58 743	63 527	-8,1	8 961	10 385
Analyste info./adm. 1	8	37 860	38 210	-0,9*	616	0	38 476	38 210	0,7*	7 346	6 284
Analyste info./adm. 2	2 642	55 819	54 471	2,4	342	55	56 161	54 525	2,9	8 841	8 645
Analyste info./adm. 3	467	61 129	64 933	-6,2	240	0	61 369	64 933	-5,8	9 231	9 823
Ingénieur 1	8	35 185	41 817	-18,8	138	0	35 323	41 817	-18,4	6 228	8 522
Ingénieur 2	610	56 365	58 927	-4,5*	240	0	56 604	58 927	-4,1*	8 751	9 537
Ingénieur 3	161	62 058	74 602	-20,2	244	0	62 302	74 602	-19,7	9 331	11 034
Spécialiste sc. phys. 2	374	56 473	53 924	4,5*	535	0	57 008	53 924	5,4*	9 183	9 938
Spécialiste sc. phys. 3	66	61 302	71 688	-16,9	241	0	61 543	71 688	-16,5	9 241	13 734
Moyenne		56 086	55 642	0,8*							
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	202	37 735	43 010	-14,0*	162	693	37 898	43 703	-15,3*	6 870	8 140
Tech. arts app. graph. 2	27	42 166	52 465	-24,4	125	0	42 290	52 465	-24,1	7 375	10 982
Technicien en doc.	763	36 182	32 233	10,9	379	0	36 561	32 233	11,8	6 907	5 329
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	45 192	-12,6	710	60	40 851	45 251	-10,8	8 087	9 883
Technicien de lab. 2	377	42 650	46 078	-8,0*	728	0	43 377	46 078	-6,2*	8 399	11 026
Technicien en génie 1	1 184	37 778	49 117	-30,0	309	15	38 086	49 132	-29,0	7 081	10 523
Technicien en génie 2	145	42 252	54 053	-27,9	125	43	42 377	54 096	-27,7	7 388	11 146
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	39 450	-2,7	266	106	38 667	39 556	-2,3	7 103	7 974
Tech. program. en info. 2	333	43 920	48 538	-10,5*	374	164	44 294	48 702	-10,0*	7 863	8 147
Moyenne		39 188	43 492	-11,0							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
									Professionnels
65 769	57 887	12,0	1 525,8	1 629,9	-6,8	43,11	35,74	17,1	Agent d'information 1
71 449	83 257	-16,5	1 522,2	1 642,5	-7,9	46,94	50,78	-8,2	Agent d'information 2
61 805	61 831	0,0*	1 522,2	1 713,2	-12,5	40,60	36,22	10,8	Agent d'information 3
44 864	38 512	14,2	1 552,9	1 754,9	-13,0	28,89	22,03	23,7	Agent de l'approvis. 2
61 315	57 913	5,5	1 531,9	1 720,2	-12,3	40,03	33,82	15,5	Agent de la gest. fin. 1
67 703	73 913	-9,2	1 522,2	1 720,9	-13,1	44,48	43,14	3,0*	Agent de la gest. fin. 2
45 822	44 494	2,9*	1 545,5	1 698,8	-9,9	29,65	26,23	11,5	Agent de la gest. fin. 3
65 002	63 170	2,8*	1 527,4	1 691,2	-10,7	42,55	37,44	12,0	Analyste info./adm. 1
70 600	74 756	-5,9	1 522,2	1 695,9	-11,4	46,38	44,03	5,1	Analyste info./adm. 2
41 551	50 339	-21,2	1 522,2	1 733,8	-13,9	27,29	29,08	-6,6	Analyste info./adm. 3
65 355	68 463	-4,8*	1 523,1	1 726,9	-13,4	42,91	39,72	7,4	Ingénieur 1
71 633	85 636	-19,5	1 522,2	1 699,9	-11,7	47,06	50,40	-7,1	Ingénieur 2
66 191	63 862	3,5*	1 532,4	1 754,1	-14,5	43,20	36,59	15,3	Ingénieur 3
70 784	85 421	-20,7	1 522,2	1 717,7	-12,8	46,51	49,73	-6,9	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
65 303	64 721	0,9*	1 527,1	1 700,7	-11,4	42,76	38,16	10,8	Moyenne
									Techniciens
44 768	51 843	-15,8	1 515,5	1 610,9	-6,3*	29,54	32,70	-10,7*	Tech. arts app. graph. 1
49 665	63 447	-27,7	1 508,8	1 604,2	-6,3*	32,92	40,43	-22,8	Tech. arts app. graph. 2
43 468	37 562	13,6	1 540,1	1 702,3	-10,5	28,23	22,31	21,0	Technicien en doc.
48 938	55 134	-12,7	1 536,3	1 745,9	-13,6	31,85	31,68	0,5*	Technicien de lab. 1
51 776	57 103	-10,3*	1 535,3	1 751,8	-14,1	33,73	32,59	3,4*	Technicien de lab. 2
45 168	59 654	-32,1	1 554,2	1 761,1	-13,3	29,06	33,93	-16,8	Technicien en génie 1
49 765	65 242	-31,1	1 508,8	1 717,0	-13,8	32,99	37,98	-15,1	Technicien en génie 2
45 769	47 529	-3,8	1 522,4	1 677,0	-10,2	30,06	28,50	5,2	Tech. program. en info. 1
52 157	56 849	-9,0*	1 536,0	1 727,2	-12,4	33,96	32,81	3,4*	Tech. program. en info. 2
47 144	52 571	-11,5	1 535,4	1 722,3	-12,2	30,71	30,61	0,3*	Moyenne

Annexe F2 (suite)

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

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)			Adm. québ.	Marché
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	25 977	-6,9*	126	65	24 420	26 042	-6,6*	4 666	4 824
Auxiliaire en info. 2	16	27 639	38 759	-40,2	95	132	27 734	38 892	-40,2	5 222	7 526
Magasinier 1	335	26 665	33 398	-25,3	256	50	26 921	33 448	-24,2	5 317	7 142
Magasinier 2	911	28 812	40 764	-41,5	333	19	29 145	40 783	-39,9	5 820	9 053
Magasinier 3	36	34 679	43 180	-24,5	283	0	34 962	43 180	-23,5	6 729	10 940
Op. de duplicateur 1	191	28 313	32 008	-13,0	318	144	28 631	32 152	-12,3	5 632	7 089
Op. en informatique 1	52	28 538	26 390	7,5	202	0	28 740	26 390	8,2	5 571	5 286
Op. en informatique 2	143	31 722	35 839	-13,0	290	158	32 012	35 997	-12,4	6 277	7 476
Op. en informatique 3	48	39 213	41 249	-5,2*	254	19	39 466	41 268	-4,6*	7 411	10 201
Personnel de bureau 1	219	23 194	26 063	-12,4*	198	91	23 392	26 155	-11,8*	4 587	5 549
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	28 030	-10,5	375	109	25 745	28 139	-9,3	5 288	5 741
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	34 561	-21,3	191	117	28 682	34 677	-20,9	5 533	7 267
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	33 341	0,6*	298	15	33 836	33 357	1,4*	6 629	6 453
Dactylographe	223	24 930	32 030	-28,5	305	273	25 235	32 303	-28,0	5 117	7 436
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	29 320	-9,2	310	60	27 154	29 380	-8,2	5 424	6 321
Sec. de direction 2	5 331	29 793	34 759	-16,7	184	84	29 977	34 843	-16,2	5 771	7 216
Préposé aux télécom. 1	11	27 255	29 654	-8,8	68	83	27 323	29 737	-8,8	5 122	6 505
Téléphoniste-récept.	328	24 406	26 088	-6,9	286	156	24 692	26 244	-6,3	4 985	5 651
Moyenne		28 554	32 947	-15,4							
Employés d'entretien et service											
Conducteur véh. légers	90	27 661	34 271	-23,9	219	9	27 880	34 280	-23,0	5 398	7 840
Conducteur véh. lourds	147	31 422	39 770	-26,6	297	73	31 718	39 843	-25,6	6 312	8 792
Cuisinier 1	349	28 413	29 234	-2,9*	387	232	28 800	29 466	-2,3*	6 118	5 548
Cuisinier 2	992	33 039	33 745	-2,1*	434	244	33 473	33 990	-1,5*	7 090	6 038
Électricien d'entretien 1	240	35 951	51 649	-43,7	428	58	36 379	51 707	-42,1	7 511	10 220
Électricien d'entretien 2	10	38 236	51 502	-34,7	112	126	38 348	51 628	-34,6	7 139	9 950
Gardien	261	26 885	24 522	8,8	353	179	27 239	24 701	9,3	5 733	3 384
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	36 485	-35,2	313	35	27 309	36 520	-33,7	5 442	8 758
Mécanicien de véh. motor. 1	74	34 223	39 150	-14,4	140	12	34 363	39 162	-14,0	6 532	7 704
Mécanicien de véh. motor. 2	100	35 951	50 359	-40,1	138	62	36 089	50 421	-39,7	6 820	11 213
Mécanicien Millwright	158	35 951	51 622	-43,6	496	21	36 447	51 644	-41,7	7 796	10 752
Menuisier d'entretien	306	34 394	48 403	-40,7	433	32	34 827	48 435	-39,1	7 252	10 313
Peintre d'entretien	201	31 887	47 931	-50,3	416	33	32 303	47 963	-48,5	6 753	9 959
Plombier d'entretien	276	35 951	51 297	-42,7	459	8	36 410	51 305	-40,9	7 553	10 960
Préposé cuisine/café.	2 098	25 796	18 547	28,1	351	235	26 147	18 782	28,2	5 561	3 706
Préposé entretien léger	1 478	26 381	26 288	0,4*	361	127	26 743	26 416	1,2*	5 690	5 070
Préposé entretien lourd	2 655	26 413	33 564	-27,1	364	92	26 776	33 657	-25,7	5 712	6 233
Moyenne		28 189	31 835	-12,9							
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		33 389	36 996	-10,8							

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
29 085	30 866	-6,1*	1 511,5	1 672,6	-10,7	19,24	18,50	3,8*	Employés de bureau
32 956	46 418	-40,8	1 509,2	1 649,5	-9,3	21,83	28,19	-29,1	Auxiliaire en info. 1
32 238	40 590	-25,9	1 569,3	1 749,7	-11,5	20,52	23,16	-12,9	Auxiliaire en info. 2
34 966	49 836	-42,5	1 537,7	1 760,4	-14,5	22,74	28,39	-24,8	Magasinier 1
41 691	54 120	-29,8	1 551,4	1 822,6	-17,5	26,88	29,58	-10,0	Magasinier 2
34 264	39 241	-14,5	1 559,6	1 621,5	-4,0*	21,97	24,24	-10,3*	Magasinier 3
34 311	31 677	7,7	1 609,2	1 695,5	-5,4	21,32	18,67	12,4	Op. de duplicateur 1
38 289	43 474	-13,5	1 573,7	1 654,5	-5,1	24,34	26,51	-8,9	Op. en informatique 1
46 877	51 469	-9,8	1 601,3	1 619,0	-1,1*	29,28	32,10	-9,6*	Op. en informatique 2
27 979	31 704	-13,3*	1 520,3	1 638,6	-7,8	18,40	19,47	-5,8*	Op. en informatique 3
31 033	33 880	-9,2	1 538,4	1 680,5	-9,2	20,17	20,45	-1,4	Personnel de bureau 1
34 215	41 944	-22,6	1 519,5	1 677,3	-10,4	22,52	25,09	-11,4	Personnel de bureau 2
40 464	39 809	1,6*	1 528,8	1 701,0	-11,3	26,48	23,57	11,0	Personnel de bureau 3
30 352	39 739	-30,9	1 524,9	1 560,1	-2,3*	19,90	25,75	-29,4	Personnel de bureau 4
32 578	35 701	-9,6	1 530,3	1 658,1	-8,4	21,29	21,67	-1,8*	Dactylographe
35 749	42 059	-17,7	1 516,9	1 663,0	-9,6	23,57	25,44	-7,9	Sténo-secrétaire 1
32 445	36 242	-11,7	1 639,8	1 736,4	-5,9	19,79	20,91	-5,7*	Sec. de direction 2
29 677	31 895	-7,5	1 524,5	1 640,7	-7,6	19,47	19,58	-0,6*	Préposé aux télécom. 1
34 433	39 923	-15,9	1 527,0	1 675,7	-9,7	22,56	23,95	-6,2	Téléphoniste-récept.
									Moyenne
									Employés d'entretien et service
33 278	42 120	-26,6	1 680,4	1 770,9	-5,4*	19,81	23,90	-20,6	Conducteur véh. légers
38 030	48 635	-27,9	1 682,6	1 846,5	-9,7	22,60	26,57	-17,6	Conducteur véh. lourds
34 917	35 014	-0,3*	1 690,9	1 783,2	-5,5	20,65	19,74	4,4*	Cuisinier 1
40 563	40 027	1,3*	1 687,3	1 799,7	-6,7	24,04	22,26	7,4*	Cuisinier 2
43 891	61 927	-41,1	1 690,9	1 764,8	-4,4	25,96	35,42	-36,4	Électricien d'entretien 1
45 487	61 578	-35,4	1 629,6	1 668,5	-2,4*	27,91	37,57	-34,6	Électricien d'entretien 2
32 972	28 085	14,8	1 689,6	1 921,1	-13,7	19,52	14,66	24,9	Gardien
32 750	45 279	-38,3	1 711,1	1 783,9	-4,3	19,14	25,53	-33,4	Journalier et prépos. ter.
40 895	46 866	-14,6	1 638,6	1 802,5	-10,0	24,97	26,12	-4,6*	Mécanicien de véh. motor. 1
42 909	61 634	-43,6	1 638,9	1 777,4	-8,4	26,19	34,69	-32,5	Mécanicien de véh. motor. 2
44 243	62 396	-41,0	1 689,2	1 785,0	-5,7	26,19	35,22	-34,5	Mécanicien Millwright
42 078	58 749	-39,6	1 694,0	1 788,1	-5,6	24,84	33,00	-32,9	Menuisier d'entretien
39 056	57 922	-48,3	1 697,0	1 787,0	-5,3	23,02	32,74	-42,2	Peintre d'entretien
43 963	62 265	-41,6	1 699,7	1 774,8	-4,4	25,87	35,20	-36,1	Plombier d'entretien
31 708	22 488	29,1	1 689,1	1 611,1	4,6*	18,78	13,72	26,9	Préposé cuisine/café.
32 432	31 486	2,9*	1 689,4	1 778,2	-5,3	19,19	17,85	7,0*	Préposé entretien léger
32 489	39 889	-22,8	1 688,1	1 758,9	-4,2	19,25	22,57	-17,2*	Préposé entretien lourd
34 536	38 350	-11,0*	1 691,4	1 748,8	-3,4	20,42	21,80	-6,7*	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
40 090	44 426	-10,8	1 566,6	1 702,5	-8,7	25,72	26,15	-1,7*	Moyenne

Annexe F3

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

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	3	37 879	41 699	-10,1	561	0	38 440	41 699	-8,5	7 303	9 798
Agent d'information 2	396	56 612	54 254	4,2	294	174	56 906	54 429	4,4	8 863	12 003
Agent d'information 3	40	61 898	64 922	-4,9	243	21	62 142	64 944	-4,5	9 307	13 334
Agent de l'approvis. 2	27	53 212	53 529	-0,6*	209	49	53 421	53 578	-0,3*	8 384	12 449
Agent de la gest. fin. 2	864	52 250	56 895	-8,9	440	122	52 690	57 017	-8,2	8 626	12 911
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	66 341	-13,4	230	109	58 743	66 450	-13,1	8 961	13 018
Analyste info./adm. 2	2 642	55 819	53 043	5,0	342	120	56 161	53 163	5,3	8 841	12 285
Analyste info./adm. 3	467	61 129	63 177	-3,4	240	292	61 369	63 469	-3,4	9 231	12 128
Ingénieur 2	610	56 365	63 658	-12,9	240	220	56 604	63 878	-12,9	8 751	12 238
Ingénieur 3	161	62 058	73 713	-18,8	244	123	62 302	73 837	-18,5	9 331	13 909
Spécialiste sc. phys. 2	374	56 473	57 243	-1,4	535	60	57 008	57 304	-0,5*	9 183	12 022
Moyenne		56 086	56 971	-1,6							
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	202	37 735	41 033	-8,7	162	499	37 898	41 532	-9,6	6 870	9 110
Tech. arts app. graph. 2	27	42 166	49 083	-16,4	125	265	42 290	49 348	-16,7	7 375	10 663
Technicien en doc.	763	36 182	37 281	-3,0	379	273	36 561	37 554	-2,7	6 907	9 037
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	38 719	3,5	710	151	40 851	38 870	4,8	8 087	9 068
Technicien de lab. 2	377	42 650	45 196	-6,0	728	52	43 377	45 248	-4,3	8 399	9 889
Technicien en génie 1	1 184	37 778	44 860	-18,7	309	302	38 086	45 162	-18,6	7 081	10 073
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	37 988	1,1*	266	299	38 667	38 287	1,0*	7 103	9 668
Tech. program. en info. 2	333	43 920	45 003	-2,5*	374	297	44 294	45 300	-2,3*	7 863	11 450
Moyenne		39 188	40 586	-3,6							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
Professionnels									
45 743	51 497	-12,6	1 554,7	1 607,7	-3,4	29,42	32,18	-9,4	Agent d'information 1
65 769	66 432	-1,0*	1 525,8	1 590,5	-4,2	43,11	41,95	2,7*	Agent d'information 2
71 449	78 277	-9,6	1 522,2	1 615,9	-6,2	46,94	48,55	-3,4*	Agent d'information 3
61 805	66 028	-6,8	1 522,2	1 612,8	-6,0	40,60	40,97	-0,9*	Agent de l'approvis. 2
61 315	69 928	-14,0	1 531,9	1 609,1	-5,0	40,03	43,53	-8,7	Agent de la gest. fin. 2
67 703	79 468	-17,4	1 522,2	1 584,8	-4,1	44,48	50,22	-12,9	Agent de la gest. fin. 3
65 002	65 448	-0,7*	1 527,4	1 602,6	-4,9	42,55	40,94	3,8	Analyste info./adm. 2
70 600	75 597	-7,1*	1 522,2	1 533,5	-0,7*	46,38	49,44	-6,6*	Analyste info./adm. 3
65 355	76 116	-16,5	1 523,1	1 556,7	-2,2	42,91	48,91	-14,0	Ingénieur 2
71 633	87 745	-22,5	1 522,2	1 572,5	-3,3	47,06	55,81	-18,6	Ingénieur 3
66 191	69 325	-4,7*	1 532,4	1 587,7	-3,6	43,20	43,74	-1,3*	Spécialiste sc. phys. 2
65 293	69 506	-6,5*	1 527,1	1 590,2	-4,1	42,76	43,84	-2,5*	Moyenne
Techniciens									
44 768	50 642	-13,1	1 515,5	1 575,4	-4,0	29,54	32,28	-9,3	Tech. arts app. graph. 1
49 665	60 011	-20,8	1 508,8	1 499,1	0,6*	32,92	39,99	-21,5	Tech. arts app. graph. 2
43 468	46 591	-7,2	1 540,1	1 548,3	-0,5*	28,23	30,19	-6,9	Technicien en doc.
48 938	47 938	2,0*	1 536,3	1 530,2	0,4*	31,85	31,48	1,2*	Technicien de lab. 1
51 776	55 137	-6,5	1 535,3	1 563,2	-1,8*	33,73	35,52	-5,3	Technicien de lab. 2
45 168	55 235	-22,3	1 554,2	1 609,5	-3,6	29,06	34,60	-19,1	Technicien en génie 1
45 769	47 955	-4,8*	1 522,4	1 543,1	-1,4	30,06	31,19	-3,8*	Tech. program. en info. 1
52 157	56 750	-8,8	1 536,0	1 509,3	1,7	33,96	37,52	-10,5	Tech. program. en info. 2
47 144	50 395	-6,9	1 535,4	1 550,4	-1,0	30,71	32,65	-6,3	Moyenne

Annexe F3 (suite)

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

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)			Adm. québ.	Marché
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	28 422	-17,0	126	326	24 420	28 749	-17,7	4 666	6 425
Auxiliaire en info. 2	16	27 639	31 416	-13,7	95	49	27 734	31 465	-13,5	5 222	8 458
Magasinier 1	335	26 665	35 111	-31,7	256	290	26 921	35 401	-31,5	5 317	9 071
Magasinier 2	911	28 812	34 551	-19,9	333	222	29 145	34 774	-19,3	5 820	8 856
Magasinier 3	36	34 679	38 813	-11,9	283	170	34 962	38 983	-11,5	6 729	9 672
Op. de duplicateur 1	191	28 313	32 913	-16,2	318	353	28 631	33 267	-16,2	5 632	7 594
Op. en informatique 1	52	28 538	30 127	-5,6	202	84	28 740	30 212	-5,1	5 571	8 067
Op. en informatique 2	143	31 722	35 089	-10,6	290	342	32 012	35 431	-10,7	6 277	8 637
Op. en informatique 3	48	39 213	39 166	0,1*	254	14	39 466	39 180	0,7*	7 411	9 889
Personnel de bureau 1	219	23 194	26 271	-13,3	198	485	23 392	26 756	-14,4	4 587	6 476
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	26 275	-3,6*	375	131	25 745	26 406	-2,6*	5 288	5 983
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	30 384	-6,6	191	152	28 682	30 536	-6,5	5 533	7 615
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	33 997	-1,4	298	30	33 836	34 027	-0,6*	6 629	8 579
Dactylographe	223	24 930	28 247	-13,3	305	387	25 235	28 634	-13,5	5 117	7 306
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	29 864	-11,2	310	442	27 154	30 305	-11,6	5 424	7 403
Sec. de direction 2	5 331	29 793	32 935	-10,5	184	227	29 977	33 162	-10,6	5 771	8 222
Préposé aux télécom. 1	11	27 255	37 565	-37,8	68	653	27 323	38 218	-39,9	5 122	10 091
Préposé aux télécom. 2	125	32 644	45 342	-38,9	81	784	32 725	46 126	-40,9	6 148	12 953
Téléphoniste-récept.	328	24 406	27 046	-10,8	286	337	24 692	27 383	-10,9	4 985	6 414
Moyenne		28 554	31 108	-8,9							
Employés d'entretien et service											
Conducteur véh. légers	90	27 661	36 390	-31,6	219	478	27 880	36 868	-32,2	5 398	10 799
Conducteur véh. lourds	147	31 422	38 490	-22,5	297	394	31 718	38 885	-22,6	6 312	11 758
Cuisinier 1	349	28 413	34 746	-22,3	387	0	28 800	34 746	-20,6	6 118	11 003
Cuisinier 2	992	33 039	35 389	-7,1	434	0	33 473	35 389	-5,7	7 090	9 938
Électricien d'entretien 1	240	35 951	41 325	-14,9	428	313	36 379	41 638	-14,5	7 511	10 729
Électricien d'entretien 2	10	38 236	44 284	-15,8	112	199	38 348	44 483	-16,0	7 139	9 344
Gardien	261	26 885	32 315	-20,2	353	321	27 239	32 636	-19,8	5 733	9 180
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	34 842	-29,1	313	440	27 309	35 283	-29,2	5 442	10 219
Mécanicien de véh. motor. 1	74	34 223	40 605	-18,6	140	572	34 363	41 177	-19,8	6 532	10 615
Mécanicien de véh. motor. 2	100	35 951	43 102	-19,9	138	560	36 089	43 662	-21,0	6 820	11 218
Mécanicien Millwright	158	35 951	42 905	-19,3	496	150	36 447	43 055	-18,1	7 796	9 841
Menuisier d'entretien	306	34 394	39 993	-16,3	433	413	34 827	40 406	-16,0	7 252	10 741
Peintre d'entretien	201	31 887	38 806	-21,7	416	475	32 303	39 280	-21,6	6 753	10 570
Plombier d'entretien	276	35 951	41 011	-14,1	459	390	36 410	41 401	-13,7	7 553	10 487
Préposé cuisine/café.	2 098	25 796	26 792	-3,9	351	47	26 147	26 838	-2,6	5 561	6 752
Préposé entretien léger	1 478	26 381	31 595	-19,8	361	444	26 743	32 039	-19,8	5 690	8 705
Préposé entretien lourd	2 655	26 413	30 760	-16,5	364	267	26 776	31 027	-15,9	5 712	8 209
Moyenne		28 189	32 666	-15,9							
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		33 389	36 021	-7,9							

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
29 085	35 174	-20,9	1 511,5	1 525,8	-0,9	19,24	23,03	-19,7	Auxiliaire en info. 1
32 956	39 923	-21,1	1 509,2	1 613,5	-6,9	21,83	24,78	-13,5	Auxiliaire en info. 2
32 238	44 472	-37,9	1 569,3	1 687,9	-7,6	20,52	26,30	-28,2	Magasinier 1
34 966	43 629	-24,8	1 537,7	1 674,4	-8,9	22,74	26,26	-15,5	Magasinier 2
41 691	48 655	-16,7	1 551,4	1 686,8	-8,7	26,88	29,05	-8,1	Magasinier 3
34 264	40 861	-19,3	1 559,6	1 553,2	0,4*	21,97	26,45	-20,4	Op. de duplicateur 1
34 311	38 279	-11,6	1 609,2	1 562,5	2,9	21,32	24,55	-15,2	Op. en informatique 1
38 289	44 067	-15,1	1 573,7	1 556,6	1,1*	24,34	28,32	-16,4	Op. en informatique 2
46 877	49 069	-4,7	1 601,3	1 599,0	0,1*	29,28	30,77	-5,1*	Op. en informatique 3
27 979	33 232	-18,8	1 520,3	1 500,2	1,3	18,40	22,40	-21,7	Personnel de bureau 1
31 033	32 388	-4,4*	1 538,4	1 526,9	0,7*	20,17	21,33	-5,8*	Personnel de bureau 2
34 215	38 151	-11,5	1 519,5	1 551,1	-2,1	22,52	24,71	-9,7	Personnel de bureau 3
40 464	42 606	-5,3	1 528,8	1 580,6	-3,4	26,48	27,01	-2,0	Personnel de bureau 4
30 352	35 940	-18,4	1 524,9	1 480,0	2,9	19,90	24,28	-22,0	Dactylographe
32 578	37 708	-15,7	1 530,3	1 481,7	3,2	21,29	25,52	-19,9	Sténo-secrétaire 1
35 749	41 384	-15,8	1 516,9	1 522,8	-0,4*	23,57	27,20	-15,4	Sec. de direction 2
32 445	48 309	-48,9	1 639,8	1 630,6	0,6*	19,79	29,62	-49,7	Préposé aux télécom. 1
38 874	59 080	-52,0	1 717,9	1 654,4	3,7	22,63	35,93	-58,8	Préposé aux télécom. 2
29 677	33 797	-13,9	1 524,5	1 505,9	1,2	19,47	22,56	-15,9	Téléphoniste-récept.
34 438	39 068	-13,4	1 527,0	1 538,5	-0,8*	22,56	25,46	-12,9	Moyenne
									Employés d'entretien et service
33 278	47 667	-43,2	1 680,4	1 713,1	-2,0	19,81	27,89	-40,8	Conducteur véh. légers
38 030	50 643	-33,2	1 682,6	1 645,8	2,2*	22,60	30,98	-37,1	Conducteur véh. lourds
34 917	45 749	-31,0	1 690,9	1 671,0	1,2	20,65	27,38	-32,6	Cuisinier 1
40 563	45 327	-11,7	1 687,3	1 688,5	-0,1*	24,04	26,84	-11,6	Cuisinier 2
43 891	52 367	-19,3	1 690,9	1 660,1	1,8	25,96	31,66	-22,0	Électricien d'entretien 1
45 487	53 828	-18,3	1 629,6	1 646,6	-1,0*	27,91	32,71	-17,2	Électricien d'entretien 2
32 972	41 816	-26,8	1 689,6	1 642,7	2,8	19,52	25,66	-31,5	Gardien
32 750	45 502	-38,9	1 711,1	1 614,7	5,6	19,14	28,36	-48,2	Journalier et prépos. ter.
40 895	51 792	-26,6	1 638,6	1 647,4	-0,5*	24,97	31,57	-26,4	Mécanicien de véh. motor. 1
42 909	54 880	-27,9	1 638,9	1 671,7	-2,0*	26,19	32,94	-25,8	Mécanicien de véh. motor. 2
44 243	52 896	-19,6	1 689,2	1 639,7	2,9	26,19	32,33	-23,4	Mécanicien Millwright
42 078	51 146	-21,6	1 694,0	1 653,6	2,4	24,84	31,10	-25,2	Menuisier d'entretien
39 056	49 850	-27,6	1 697,0	1 646,7	3,0	23,02	30,54	-32,7	Peintre d'entretien
43 963	51 887	-18,0	1 699,7	1 651,6	2,8	25,87	31,60	-22,1	Plombier d'entretien
31 708	33 590	-5,9	1 689,1	1 659,6	1,7	18,78	20,36	-8,4	Préposé cuisine/café.
32 432	40 744	-25,6	1 689,4	1 709,8	-1,2*	19,19	23,83	-24,2	Préposé entretien léger
32 489	39 236	-20,8	1 688,1	1 677,2	0,6*	19,25	23,36	-21,4	Préposé entretien lourd
34 536	41 828	-21,1	1 691,4	1 666,5	1,5	20,42	25,19	-23,3	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
40 087	45 091	-12,5	1 566,5	1 576,5	-0,6*	25,72	28,70	-11,6	Moyenne

Annexe F4

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 2	396	56 612	58 930	-4,1	294	1 063	56 906	59 993	-5,4	8 863	12 657
Agent de l'approvis. 2	27	53 212	53 150	0,1*	209	863	53 421	54 013	-1,1*	8 384	11 763
Agent de la gest. fin. 2	864	52 250	63 327	-21,2	440	1 225	52 690	64 552	-22,5	8 626	14 107
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	70 388	-20,3	230	1 541	58 743	71 929	-22,4	8 961	14 623
Analyste info./adm. 2	2 642	55 819	58 787	-5,3	342	1 084	56 161	59 871	-6,6	8 841	12 708
Analyste info./adm. 3	467	61 129	62 021	-1,5*	240	456	61 369	62 477	-1,8*	9 231	14 508
Ingénieur 2	610	56 365	67 523	-19,8	240	1 745	56 604	69 267	-22,4	8 751	13 802
Ingénieur 3	161	62 058	70 897	-14,2	244	1 654	62 302	72 551	-16,5	9 331	12 986
Moyenne		56 078	61 998	-10,6							
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	202	37 735	40 520	-7,4	162	331	37 898	40 850	-7,8	6 870	10 169
Technicien en doc.	763	36 182	38 484	-6,4	379	696	36 561	39 180	-7,2	6 907	10 532
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	42 892	-6,9	710	658	40 851	43 550	-6,6	8 087	9 582
Technicien en génie 1	1 184	37 778	46 643	-23,5	309	615	38 086	47 258	-24,1	7 081	11 488
Technicien en génie 2	145	42 252	50 521	-19,6	125	1 052	42 377	51 573	-21,7	7 388	11 513
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	43 215	-12,5	266	651	38 667	43 866	-13,4	7 103	11 602
Tech. program. en info. 2	333	43 920	50 310	-14,5	374	900	44 294	51 211	-15,6	7 863	10 614
Moyenne		38 966	43 639	-12,0							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
Professionnels									
65 769	72 650	-10,5	1 525,8	1 505,0	1,4	43,11	48,31	-12,1	Agent d'information 2
61 805	65 776	-6,4	1 522,2	1 478,0	2,9	40,60	44,69	-10,1	Agent de l'approvis. 2
61 315	78 659	-28,3	1 531,9	1 490,3	2,7	40,03	52,78	-31,9	Agent de la gest. fin. 2
67 703	86 552	-27,8	1 522,2	1 469,7	3,4	44,48	58,94	-32,5	Agent de la gest. fin. 3
65 002	72 579	-11,7	1 527,4	1 493,0	2,2	42,55	48,66	-14,4	Analyste info./adm. 2
70 600	76 985	-9,0	1 522,2	1 504,4	1,2	46,38	51,18	-10,3	Analyste info./adm. 3
65 355	83 069	-27,1	1 523,1	1 519,0	0,3*	42,91	54,66	-27,4	Ingénieur 2
71 633	85 537	-19,4	1 522,2	1 507,0	1,0	47,06	56,82	-20,7	Ingénieur 3
65 318	76 361	-16,9	1 527,1	1 499,1	1,8	42,77	50,96	-19,1	Moyenne
Techniciens									
44 768	51 019	-14,0	1 515,5	1 447,1	4,5	29,54	35,26	-19,4	Tech. arts app. graph. 1
43 468	49 712	-14,4	1 540,1	1 438,9	6,6	28,23	34,58	-22,5	Technicien en doc.
48 938	53 132	-8,6	1 536,3	1 546,7	-0,7*	31,85	34,61	-8,7	Technicien de lab. 1
45 168	58 746	-30,1	1 554,2	1 501,8	3,4	29,06	39,17	-34,8	Technicien en génie 1
49 765	63 085	-26,8	1 508,8	1 463,0	3,0	32,99	43,60	-32,2	Technicien en génie 2
45 769	55 468	-21,2	1 522,4	1 439,2	5,5	30,06	38,52	-28,1	Tech. program. en info. 1
52 157	61 824	-18,5	1 536,0	1 495,7	2,6	33,96	41,77	-23,0	Tech. program. en info. 2
46 853	54 964	-17,3	1 535,5	1 491,4	2,9	30,51	37,02	-21,3	Moyenne

Annexe F4 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	29 843	-22,8	126	609	24 420	30 452	-24,7	4 666	6 036
Auxiliaire en info. 2	16	27 639	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Magasinier 1	335	26 665	38 127	-43,0	256	459	26 921	38 586	-43,3	5 317	10 250
Magasinier 2	911	28 812	41 881	-45,4	333	674	29 145	42 554	-46,0	5 820	10 994
Op. de duplicateur 1	191	28 313	34 537	-22,0	318	703	28 631	35 240	-23,1	5 632	9 229
Op. en informatique 1	52	28 538	34 093	-19,5	202	298	28 740	34 390	-19,7	5 571	7 736
Op. en informatique 2	143	31 722	40 882	-28,9	290	954	32 012	41 837	-30,7	6 277	8 769
Personnel de bureau 1	219	23 194	26 301	-13,4	198	649	23 392	26 950	-15,2	4 587	6 878
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	29 947	-18,0	375	533	25 745	30 480	-18,4	5 288	7 467
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	34 187	-20,0	191	506	28 682	34 693	-21,0	5 533	9 028
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	38 961	-16,2	298	601	33 836	39 562	-16,9	6 629	9 513
Dactylographe	223	24 930	28 479	-14,2	305	594	25 235	29 073	-15,2	5 117	7 397
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	32 550	-21,3	310	688	27 154	33 238	-22,4	5 424	8 278
Sec. de direction 2	5 331	29 793	35 510	-19,2	184	560	29 977	36 070	-20,3	5 771	8 943
Préposé aux télécom. 1	11	27 255	37 193	-36,5	68	650	27 323	37 842	-38,5	5 122	10 013
Préposé aux télécom. 2	125	32 644	45 342	-38,9	81	784	32 725	46 126	-40,9	6 148	12 953
Téléphoniste-récept.	328	24 406	28 691	-17,6	286	451	24 692	29 141	-18,0	4 985	6 884
Moyenne		28 550	34 501	-20,8							
Employés d'entretien et service											
Conducteur véh. légers	90	27 661	36 115	-30,6	219	487	27 880	36 602	-31,3	5 398	10 944
Conducteur véh. lourds	147	31 422	39 363	-25,3	297	463	31 718	39 826	-25,6	6 312	12 002
Électricien d'entretien 1	240	35 951	43 687	-21,5	428	539	36 379	44 226	-21,6	7 511	11 440
Électricien d'entretien 2	10	38 236	46 623	-21,9	112	474	38 348	47 097	-22,8	7 139	11 774
Gardien	261	26 885	34 382	-27,9	353	451	27 239	34 833	-27,9	5 733	11 023
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	35 301	-30,8	313	470	27 309	35 771	-31,0	5 442	10 654
Mécanicien de véh. motor. 1	74	34 223	40 056	-17,0	140	538	34 363	40 594	-18,1	6 532	10 263
Mécanicien de véh. motor. 2	100	35 951	43 054	-19,8	138	580	36 089	43 634	-20,9	6 820	12 016
Menuisier d'entretien	306	34 394	41 975	-22,0	433	559	34 827	42 533	-22,1	7 252	11 516
Peintre d'entretien	201	31 887	40 477	-26,9	416	552	32 303	41 029	-27,0	6 753	11 878
Plombier d'entretien	276	35 951	43 081	-19,8	459	544	36 410	43 626	-19,8	7 553	11 390
Préposé entretien léger	1 478	26 381	33 288	-26,2	361	327	26 743	33 615	-25,7	5 690	10 090
Préposé entretien lourd	2 655	26 413	34 918	-32,2	364	413	26 776	35 332	-32,0	5 712	8 414
Moyenne		27 678	35 450	-28,1							
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		33 315	39 472	-18,5							

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
29 085	36 488	-25,5	1 511,5	1 487,3	1,6	19,24	24,55	-27,6	Employés de bureau
..	..	..	..	..	..	..	..	..	Auxiliaire en info. 1
32 238	48 836	-51,5	1 569,3	1 679,3	-7,0	20,52	29,10	-41,8	Auxiliaire en info. 2
34 966	53 548	-53,1	1 537,7	1 576,6	-2,5	22,74	34,08	-49,9	Magasinier 1
34 264	44 469	-29,8	1 559,6	1 503,2	3,6	21,97	29,54	-34,5	Magasinier 2
34 311	42 126	-22,8	1 609,2	1 422,5	11,6	21,32	29,67	-39,2	Op. de duplicateur 1
38 289	50 606	-32,2	1 573,7	1 516,9	3,6	24,34	33,13	-36,1	Op. en informatique 1
27 979	33 828	-20,9	1 520,3	1 439,6	5,3	18,40	23,66	-28,6	Op. en informatique 2
31 033	37 947	-22,3	1 538,4	1 451,2	5,7	20,17	26,22	-30,0	Personnel de bureau 1
34 215	43 721	-27,8	1 519,5	1 470,9	3,2	22,52	29,74	-32,1	Personnel de bureau 2
40 464	49 074	-21,3	1 528,8	1 454,2	4,9	26,48	33,76	-27,5	Personnel de bureau 3
30 352	36 471	-20,2	1 524,9	1 423,7	6,6	19,90	25,60	-28,6	Personnel de bureau 4
32 578	41 516	-27,4	1 530,3	1 459,7	4,6	21,29	28,47	-33,7	Dactylographe
35 749	45 013	-25,9	1 516,9	1 467,6	3,3	23,57	30,69	-30,2	Sténo-secrétaire 1
32 445	47 856	-47,5	1 639,8	1 604,0	2,2*	19,79	29,91	-51,1	Sec. de direction 2
38 874	59 080	-52,0	1 717,9	1 654,4	3,7	22,63	35,93	-58,8	Préposé aux télécom. 1
29 677	36 026	-21,4	1 524,5	1 469,9	3,6	19,47	24,64	-26,6	Préposé aux télécom. 2
34 434	43 889	-27,5	1 527,0	1 472,9	3,5	22,56	29,81	-32,2	Téléphoniste-récept.
									Moyenne
33 278	47 546	-42,9	1 680,4	1 552,7	7,6	19,81	30,74	-55,2	Employés d'entretien et service
38 030	51 829	-36,3	1 682,6	1 586,2	5,7	22,60	32,90	-45,6	Conducteur véh. légers
43 891	55 666	-26,8	1 690,9	1 648,0	2,5	25,96	33,95	-30,8	Conducteur véh. lourds
45 487	58 871	-29,4	1 629,6	1 698,1	-4,2	27,91	34,65	-24,1	Électricien d'entretien 1
32 972	45 856	-39,1	1 689,6	1 557,8	7,8	19,52	29,52	-51,2	Électricien d'entretien 2
32 750	46 425	-41,8	1 711,1	1 610,8	5,9	19,14	28,97	-51,4	Gardien
40 895	50 857	-24,4	1 638,6	1 674,5	-2,2	24,97	30,45	-21,9	Journalier et prépos. ter.
42 909	55 650	-29,7	1 638,9	1 622,2	1,0*	26,19	34,55	-31,9	Mécanicien de véh. motor. 1
42 078	54 049	-28,4	1 694,0	1 628,1	3,9	24,84	33,40	-34,5	Mécanicien de véh. motor. 2
39 056	52 908	-35,5	1 697,0	1 597,0	5,9	23,02	33,33	-44,8	Ménisier d'entretien
43 963	55 015	-25,1	1 699,7	1 601,9	5,7	25,87	34,54	-33,5	Peintre d'entretien
32 432	43 705	-34,8	1 689,4	1 727,8	-2,3	19,19	25,33	-32,0	Plombier d'entretien
32 489	43 746	-34,7	1 688,1	1 647,0	2,4	19,25	26,65	-38,4	Préposé entretien léger
33 898	46 115	-36,0	1 691,8	1 616,9	4,4	20,04	28,67	-43,0	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
39 971	50 030	-25,2	1 563,3	1 509,5	3,4	25,70	33,26	-29,4	Moyenne

Annexe F5

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
\$		%	\$		\$		%	\$			
Professionnels											
Agent d'information 2	396	56 612	53 262	5,9	294	42	56 906	53 304	6,3	8 863	10 598
Agent de l'approvis. 2	27	53 212	54 855	-3,1	209	0	53 421	54 855	-2,7	8 384	10 464
Agent de la gest. fin. 2	864	52 250	52 536	-0,5*	440	71	52 690	52 607	0,2*	8 626	9 755
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	62 361	-6,6	230	0	58 743	62 361	-6,2	8 961	12 202
Analyste info./adm. 2	2 642	55 819	53 141	4,8	342	47	56 161	53 187	5,3	8 841	10 220
Analyste info./adm. 3	467	61 129	62 132	-1,6	240	0	61 369	62 132	-1,2	9 231	12 012
Ingénieur 2	610	56 365	53 958	4,3	240	104	56 604	54 062	4,5	8 751	10 245
Spécialiste sc. phys. 2	374	56 473	56 518	-0,1*	535	0	57 008	56 518	0,9	9 183	10 644
Moyenne		56 118	54 477	2,9							
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	202	37 735	38 291	-1,5	162	293	37 898	38 585	-1,8	6 870	7 670
Technicien en doc.	763	36 182	35 760	1,2	379	198	36 561	35 958	1,6	6 907	7 199
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	38 476	4,1	710	90	40 851	38 567	5,6	8 087	7 801
Technicien de lab. 2	377	42 650	43 476	-1,9	728	192	43 377	43 669	-0,7*	8 399	9 297
Technicien en génie 1	1 184	37 778	38 407	-1,7	309	187	38 086	38 594	-1,3*	7 081	8 031
Technicien en génie 2	145	42 252	43 627	-3,3	125	109	42 377	43 736	-3,2	7 388	9 206
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	38 622	-0,6*	266	193	38 667	38 816	-0,4*	7 103	7 563
Tech. program. en info. 2	333	43 920	45 638	-3,9	374	139	44 294	45 777	-3,3	7 863	9 458
Moyenne		39 188	38 954	0,6*							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
									Professionnels
65 769	63 903	2,8	1 525,8	1 480,8	3,0	43,11	43,18	-0,2*	Agent d'information 2
61 805	65 319	-5,7	1 522,2	1 486,2	2,4	40,60	44,03	-8,4	Agent de l'approvis. 2
61 315	62 363	-1,7*	1 531,9	1 482,8	3,2	40,03	42,25	-5,5	Agent de la gest. fin. 2
67 703	74 563	-10,1	1 522,2	1 426,0	6,3	44,48	52,36	-17,7	Agent de la gest. fin. 3
65 002	63 407	2,5	1 527,4	1 476,4	3,3	42,55	42,99	-1,0	Analyste info./adm. 2
70 600	74 144	-5,0	1 522,2	1 458,5	4,2	46,38	50,86	-9,7	Analyste info./adm. 3
65 355	64 307	1,6*	1 523,1	1 497,2	1,7	42,91	42,98	-0,2*	Ingénieur 2
66 191	67 162	-1,5	1 532,4	1 493,9	2,5	43,20	45,02	-4,2	Spécialiste sc. phys. 2
65 329	64 870	0,7	1 527,1	1 480,0	3,1	42,78	43,91	-2,6	Moyenne
									Techniciens
44 768	46 255	-3,3	1 515,5	1 516,2	-0,1*	29,54	30,61	-3,6	Tech. arts app. graph. 1
43 468	43 157	0,7*	1 540,1	1 508,3	2,1	28,23	28,63	-1,4	Technicien en doc.
48 938	46 367	5,3	1 536,3	1 533,4	0,2*	31,85	30,34	4,7	Technicien de lab. 1
51 776	52 966	-2,3	1 535,3	1 527,7	0,5*	33,73	34,67	-2,8	Technicien de lab. 2
45 168	46 625	-3,2	1 554,2	1 585,0	-2,0	29,06	29,57	-1,8	Technicien en génie 1
49 765	52 942	-6,4	1 508,8	1 517,5	-0,6	32,99	34,93	-5,9	Technicien en génie 2
45 769	46 379	-1,3	1 522,4	1 509,1	0,9	30,06	30,59	-1,8	Tech. program. en info. 1
52 157	55 235	-5,9	1 536,0	1 476,5	3,9	33,96	36,91	-8,7	Tech. program. en info. 2
47 144	47 034	0,2*	1 535,4	1 529,9	0,4*	30,71	30,77	-0,2*	Moyenne

Annexe F5 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	27 310	-12,4	126	220	24 420	27 529	-12,7	4 666	6 373
Magasinier 1	335	26 665	28 521	-7,0	256	270	26 921	28 790	-6,9	5 317	6 827
Magasinier 2	911	28 812	30 489	-5,8	333	183	29 145	30 672	-5,2	5 820	6 918
Op. de duplicateur 1	191	28 313	31 475	-11,2	318	216	28 631	31 691	-10,7	5 632	6 379
Op. en informatique 2	143	31 722	31 252	1,5*	290	205	32 012	31 457	1,7*	6 277	6 834
Personnel de bureau 1	219	23 194	25 826	-11,3	198	124	23 392	25 950	-10,9	4 587	5 477
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	26 727	-5,3	375	128	25 745	26 855	-4,3	5 288	5 284
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	29 504	-3,6	191	201	28 682	29 704	-3,6	5 533	6 537
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	32 788	2,2	298	33	33 836	32 822	3,0	6 629	6 384
Dactylographe	223	24 930	25 886	-3,8	305	119	25 235	26 006	-3,1	5 117	5 250
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	27 020	-0,7*	310	173	27 154	27 193	-0,1*	5 424	5 904
Sec. de direction 2	5 331	29 793	30 656	-2,9	184	206	29 977	30 863	-3,0	5 771	6 835
Préposé aux télécom. 1	11	27 255	27 143	0,4*	68	356	27 323	27 499	-0,6*	5 122	5 841
Téléphoniste-récept.	328	24 406	24 883	-2,0	286	174	24 692	25 057	-1,5	4 985	5 444
Moyenne		28 532	29 290	-2,7							
Employés d'entretien et service											
Conducteur véh. légers	90	27 661	29 039	-5,0	219	112	27 880	29 150	-4,6	5 398	5 464
Cuisinier 2	992	33 039	33 680	-1,9	434	0	33 473	33 680	-0,6	7 090	5 751
Électricien d'entretien 1	240	35 951	35 994	-0,1*	428	145	36 379	36 139	0,7	7 511	7 351
Électricien d'entretien 2	10	38 236	40 250	-5,3	112	226	38 348	40 477	-5,6	7 139	7 568
Gardien	261	26 885	30 775	-14,5	353	102	27 239	30 877	-13,4	5 733	6 406
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	29 746	-10,2	313	136	27 309	29 882	-9,4	5 442	6 368
Mécanicien Millwright	158	35 951	36 246	-0,8	496	185	36 447	36 431	0,0*	7 796	7 703
Menuisier d'entretien	306	34 394	33 870	1,5	433	147	34 827	34 017	2,3	7 252	6 745
Peintre d'entretien	201	31 887	32 341	-1,4	416	163	32 303	32 504	-0,6	6 753	6 752
Plombier d'entretien	276	35 951	36 164	-0,6	459	170	36 410	36 334	0,2*	7 553	7 548
Préposé entretien léger	1 478	26 381	26 652	-1,0	361	0	26 743	26 652	0,3*	5 690	5 449
Préposé entretien lourd	2 655	26 413	27 196	-3,0	364	192	26 776	27 387	-2,3	5 712	5 893
Moyenne		28 117	29 223	-3,9							
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		33 367	33 768	-1,2							

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
Employés de bureau									
29 085	33 902	-16,6	1 511,5	1 516,0	-0,3*	19,24	22,38	-16,3	Auxiliaire en info. 1
32 238	35 617	-10,5	1 569,3	1 638,0	-4,4	20,52	21,80	-6,2	Magasinier 1
34 966	37 590	-7,5	1 537,7	1 627,1	-5,8	22,74	23,25	-2,2	Magasinier 2
34 264	38 069	-11,1	1 559,6	1 591,8	-2,1	21,97	23,98	-9,1	Op. de duplicateur 1
38 289	38 291	0,0*	1 573,7	1 502,1	4,6	24,34	25,53	-4,9	Op. en informatique 2
27 979	31 427	-12,3	1 520,3	1 573,8	-3,5	18,40	20,08	-9,1	Personnel de bureau 1
31 033	32 139	-3,6	1 538,4	1 499,8	2,5	20,17	21,49	-6,5	Personnel de bureau 2
34 215	36 241	-5,9	1 519,5	1 509,1	0,7*	22,52	24,03	-6,7	Personnel de bureau 3
40 464	39 205	3,1	1 528,8	1 473,4	3,6	26,48	26,62	-0,5*	Personnel de bureau 4
30 352	31 256	-3,0	1 524,9	1 484,9	2,6	19,90	21,06	-5,8	Dactylographe
32 578	33 097	-1,6	1 530,3	1 499,6	2,0	21,29	22,09	-3,8	Sténo-secrétaire 1
35 749	37 698	-5,5	1 516,9	1 500,0	1,1	23,57	25,07	-6,4	Sec. de direction 2
32 445	33 340	-2,8	1 639,8	1 505,5	8,2	19,79	22,28	-12,6	Préposé aux télécom. 1
29 677	30 501	-2,8	1 524,5	1 527,5	-0,2*	19,47	19,90	-2,2	Téléphoniste-récept.
34 405	35 811	-4,1	1 525,8	1 509,1	1,1	22,55	23,75	-5,3	Moyenne
Employés d'entretien et service									
33 278	34 614	-4,0	1 680,4	1 654,4	1,5	19,81	20,87	-5,4	Conducteur véh. légers
40 563	39 432	2,8	1 687,3	1 677,6	0,6	24,04	23,51	2,2	Cuisinier 2
43 891	43 489	0,9	1 690,9	1 685,4	0,3	25,96	25,81	0,6	Électricien d'entretien 1
45 487	48 045	-5,6	1 629,6	1 678,5	-3,0	27,91	28,62	-2,5*	Électricien d'entretien 2
32 972	37 284	-13,1	1 689,6	1 713,1	-1,4	19,52	21,75	-11,4	Gardienn
32 750	36 250	-10,7	1 711,1	1 692,6	1,1	19,14	21,41	-11,9	Journalier et prépos. ter.
44 243	44 134	0,2*	1 689,2	1 698,8	-0,6	26,19	25,98	0,8	Mécanicien Millwright
42 078	40 762	3,1	1 694,0	1 676,1	1,1	24,84	24,33	2,1	Menuisier d'entretien
39 056	39 256	-0,5*	1 697,0	1 687,0	0,6	23,02	23,27	-1,1	Peintre d'entretien
43 963	43 882	0,2*	1 699,7	1 692,2	0,4	25,87	25,95	-0,3*	Plombier d'entretien
32 432	32 101	1,0*	1 689,4	1 648,4	2,4	19,19	19,47	-1,5*	Préposé entretien léger
32 489	33 280	-2,4	1 688,1	1 653,2	2,1	19,25	20,10	-4,4	Préposé entretien lourd
34 459	35 102	-1,9	1 691,4	1 671,8	1,2	20,37	20,98	-3,0	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
40 063	40 844	-1,9*	1 566,2	1 546,7	1,2	25,71	26,60	-3,5	Moyenne

Annexe F6

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	3	37 879	39 862	-5,2	561	0	38 440	39 862	-3,7	7 303	10 897
Agent d'information 2	396	56 612	52 132	7,9	294	0	56 906	52 132	8,4	8 863	13 066
Agent d'information 3	40	61 898	63 818	-3,1	243	0	62 142	63 818	-2,7	9 307	15 068
Agent de l'approvis. 2	27	53 212	51 840	2,6	209	0	53 421	51 840	3,0	8 384	13 087
Agent de la gest. fin. 1	5	36 799	43 354	-17,8	721	0	37 520	43 354	-15,5	7 344	11 454
Agent de la gest. fin. 2	864	52 250	55 960	-7,1	440	0	52 690	55 960	-6,2	8 626	13 774
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	63 782	-9,0	230	0	58 743	63 782	-8,6	8 961	14 893
Analyste info./adm. 1	8	37 860	39 990	-5,6	616	0	38 476	39 990	-3,9	7 346	10 773
Analyste info./adm. 2	2 642	55 819	52 008	6,8	342	0	56 161	52 008	7,4	8 841	12 873
Analyste info./adm. 3	467	61 129	63 672	-4,2	240	0	61 369	63 672	-3,8	9 231	14 976
Ingénieur 1	8	35 185	42 035	-19,5	138	0	35 323	42 035	-19,0	6 228	11 268
Ingénieur 2	610	56 365	62 054	-10,1	240	0	56 604	62 054	-9,6	8 751	14 783
Ingénieur 3	161	62 058	74 498	-20,0	244	0	62 302	74 498	-19,6	9 331	16 845
Spécialiste sc. phys. 1	8	37 381	40 145	-7,4	673	0	38 054	40 145	-5,5	7 357	10 889
Spécialiste sc. phys. 2	374	56 473	56 658	-0,3	535	0	57 008	56 658	0,6	9 183	13 871
Spécialiste sc. phys. 3	66	61 302	70 099	-14,4	241	0	61 543	70 099	-13,9	9 241	16 114
Moyenne		56 086	55 998	0,2							
Techniciens											
Technicien en doc.	763	36 182	38 889	-7,5	379	0	36 561	38 889	-6,4	6 907	10 257
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	31 034	22,7	710	0	40 851	31 034	24,0	8 087	8 589
Technicien de lab. 2	377	42 650	41 255	3,3	728	0	43 377	41 255	4,9	8 399	10 861
Technicien en génie 1	1 184	37 778	47 286	-25,2	309	0	38 086	47 286	-24,2	7 081	12 005
Technicien en génie 2	145	42 252	53 073	-25,6	125	0	42 377	53 073	-25,2	7 388	13 054
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	30 730	20,0	266	0	38 667	30 730	20,5	7 103	8 428
Moyenne		38 964	36 276	6,9							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
									Professionnels
45 743	50 760	-11,0	1 554,7	1 658,8	-6,7	29,42	30,60	-4,0	Agent d'information 1
65 769	65 198	0,9	1 525,8	1 658,8	-8,7	43,11	39,30	8,8	Agent d'information 2
71 449	78 887	-10,4	1 522,2	1 658,8	-9,0	46,94	47,56	-1,3	Agent d'information 3
61 805	64 927	-5,1	1 522,2	1 658,8	-9,0	40,60	39,14	3,6	Agent de l'approvis. 2
44 864	54 808	-22,2	1 552,9	1 658,8	-6,8	28,89	33,05	-14,4	Agent de la gest. fin. 1
61 315	69 735	-13,7	1 531,9	1 658,8	-8,3	40,03	42,04	-5,0	Agent de la gest. fin. 2
67 703	78 675	-16,2	1 522,2	1 658,8	-9,0	44,48	47,44	-6,7	Agent de la gest. fin. 3
45 822	50 763	-10,8	1 545,5	1 658,8	-7,3	29,65	30,60	-3,2	Analyste info./adm. 1
65 002	64 881	0,2	1 527,4	1 658,8	-8,6	42,55	39,12	8,1	Analyste info./adm. 2
70 600	78 647	-11,4	1 522,2	1 658,8	-9,0	46,38	47,41	-2,2	Analyste info./adm. 3
41 551	53 303	-28,3	1 522,2	1 658,8	-9,0	27,29	32,13	-17,7	Ingénieur 1
65 355	76 837	-17,6	1 523,1	1 658,8	-8,9	42,91	46,32	-7,9	Ingénieur 2
71 633	91 343	-27,5	1 522,2	1 658,8	-9,0	47,06	55,07	-17,0	Ingénieur 3
45 411	51 035	-12,4	1 547,8	1 658,8	-7,2	29,34	30,77	-4,9	Spécialiste sc. phys. 1
66 191	70 529	-6,6	1 532,4	1 658,8	-8,2	43,20	42,51	1,6	Spécialiste sc. phys. 2
70 784	86 213	-21,8	1 522,2	1 658,8	-9,0	46,51	51,97	-11,7	Spécialiste sc. phys. 3
65 293	69 649	-6,7	1 527,1	1 658,8	-8,6	42,76	41,99	1,8	Moyenne
									Techniciens
43 468	49 146	-13,1	1 540,1	1 660,9	-7,8	28,23	29,60	-4,9	Technicien en doc.
48 938	39 623	19,0	1 536,3	1 660,9	-8,1	31,85	23,86	25,1	Technicien de lab. 1
51 776	52 116	-0,7	1 535,3	1 660,9	-8,2	33,73	31,37	7,0	Technicien de lab. 2
45 168	59 291	-31,3	1 554,2	1 660,9	-6,9	29,06	35,69	-22,8	Technicien en génie 1
49 765	66 127	-32,9	1 508,8	1 660,9	-10,1	32,99	39,83	-20,7	Technicien en génie 2
45 769	39 158	14,4	1 522,4	1 660,9	-9,1	30,06	23,57	21,6	Tech. program. en info. 1
46 937	45 949	2,1	1 536,1	1 660,9	-8,1	30,56	27,66	9,5	Moyenne

Annexe F6 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	28 299	-16,5	126	0	24 420	28 299	-15,9	4 666	7 602
Auxiliaire en info. 2	16	27 639	31 416	-13,7	95	0	27 734	31 416	-13,3	5 222	8 338
Magasinier 1	335	26 665	28 028	-5,1	256	0	26 921	28 028	-4,1	5 317	7 456
Magasinier 2	911	28 812	31 355	-8,8	333	0	29 145	31 355	-7,6	5 820	8 262
Magasinier 3	36	34 679	38 493	-11,0	283	0	34 962	38 493	-10,1	6 729	9 932
Op. en informatique 1	52	28 538	30 523	-7,0	202	0	28 740	30 523	-6,2	5 571	8 061
Op. en informatique 2	143	31 722	35 609	-12,3	290	0	32 012	35 609	-11,2	6 277	9 268
Op. en informatique 3	48	39 213	40 562	-3,4	254	0	39 466	40 562	-2,8	7 411	10 376
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	25 872	-2,0	375	0	25 745	25 872	-0,5	5 288	7 033
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	30 230	-6,1	191	0	28 682	30 230	-5,4	5 533	8 051
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	33 275	0,8	298	0	33 836	33 275	1,7	6 629	8 769
Dactylographe	223	24 930	28 555	-14,5	305	0	25 235	28 555	-13,2	5 117	7 641
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	31 015	-15,5	310	0	27 154	31 015	-14,2	5 424	8 309
Sec. de direction 2	5 331	29 793	33 489	-12,4	184	0	29 977	33 489	-11,7	5 771	8 805
Moyenne		28 642	31 083	-8,5							
Employés d'entretien et service											
Conducteur véh. lourds	147	31 422	29 616	5,7	297	0	31 718	29 616	6,6	6 312	7 875
Cuisinier 1	349	28 413	34 436	-21,2	387	0	28 800	34 436	-19,6	6 118	9 016
Cuisinier 2	992	33 039	34 867	-5,5	434	0	33 473	34 867	-4,2	7 090	9 107
Électricien d'entretien 1	240	35 951	36 731	-2,2	428	0	36 379	36 731	-1,0	7 511	9 553
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	25 796	4,4	313	0	27 309	25 796	5,5	5 442	6 965
Mécanicien de véh. motor. 1	74	34 223	29 949	12,5	140	0	34 363	29 949	12,8	6 532	7 948
Mécanicien de véh. motor. 2	100	35 951	31 220	13,2	138	0	36 089	31 220	13,5	6 820	8 245
Mécanicien Millwright	158	35 951	33 065	8,0	496	0	36 447	33 065	9,3	7 796	8 678
Menuisier d'entretien	306	34 394	34 877	-1,4	433	0	34 827	34 877	-0,1	7 252	9 139
Peintre d'entretien	201	31 887	32 453	-1,8	416	0	32 303	32 453	-0,5	6 753	8 540
Plombier d'entretien	276	35 951	38 353	-6,7	459	0	36 410	38 353	-5,3	7 553	9 917
Préposé cuisine/café.	2 098	25 796	24 622	4,5	351	0	26 147	24 622	5,8	5 561	6 700
Préposé entretien lourd	2 655	26 413	24 518	7,2	364	0	26 776	24 518	8,4	5 712	6 656
Moyenne		28 515	27 882	2,2							
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		33 719	34 464	-2,2							

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
29 085	35 902	-23,4	1 511,5	1 615,4	-6,9	19,24	22,22	-15,5	Employés de bureau
32 956	39 754	-20,6	1 509,2	1 615,4	-7,0	21,83	24,62	-12,8	Auxiliaire en info. 1
32 238	35 484	-10,1	1 569,3	1 723,1	-9,8	20,52	20,59	-0,3	Auxiliaire en info. 2
34 966	39 616	-13,3	1 537,7	1 723,1	-12,1	22,74	22,99	-1,1	Magasinier 1
41 691	48 425	-16,2	1 551,4	1 723,1	-11,1	26,88	28,10	-4,5	Magasinier 2
34 311	38 583	-12,5	1 609,2	1 615,4	-0,4	21,32	23,89	-12,1	Magasinier 3
38 289	44 877	-17,2	1 573,7	1 615,4	-2,6	24,34	27,78	-14,1	Op. en informatique 1
46 877	50 938	-8,7	1 601,3	1 615,4	-0,9	29,28	31,54	-7,7	Op. en informatique 2
31 033	32 905	-6,0	1 538,4	1 615,4	-5,0	20,17	20,37	-1,0	Op. en informatique 3
34 215	38 281	-11,9	1 519,5	1 615,4	-6,3	22,52	23,70	-5,2	Personnel de bureau 2
40 464	42 044	-3,9	1 528,8	1 615,4	-5,7	26,48	26,03	1,7	Personnel de bureau 3
30 352	36 196	-19,3	1 524,9	1 615,4	-5,9	19,90	22,42	-12,7	Personnel de bureau 4
32 578	39 324	-20,7	1 530,3	1 615,4	-5,6	21,29	24,34	-14,3	Dactylographe
35 749	42 294	-18,3	1 516,9	1 615,4	-6,5	23,57	26,18	-11,1	Sténo-secrétaire 1
									Sec. de direction 2
34 543	39 341	-13,9	1 525,7	1 621,5	-6,3	22,65	24,27	-7,2	Moyenne
									Employés d'entretien et service
38 030	37 491	1,4	1 682,6	1 698,3	-0,9	22,60	22,08	2,3	Conducteur véh. lourds
34 917	43 453	-24,4	1 690,9	1 698,3	-0,4	20,65	25,59	-23,9	Cuisinier 1
40 563	43 973	-8,4	1 687,3	1 698,3	-0,7	24,04	25,90	-7,7	Cuisinier 2
43 891	46 284	-5,5	1 690,9	1 698,3	-0,4	25,96	27,25	-5,0	Électricien d'entretien 1
32 750	32 761	0,0*	1 711,1	1 698,3	0,7	19,14	19,29	-0,8	Journalier et prépos. ter.
40 895	37 897	7,3	1 638,6	1 698,3	-3,6	24,97	22,31	10,7	Mécanicien de véh. motor. 1
42 909	39 464	8,0	1 638,9	1 698,3	-3,6	26,19	23,24	11,3	Mécanicien de véh. motor. 2
44 243	41 743	5,7	1 689,2	1 698,3	-0,5	26,19	24,58	6,1	Mécanicien Millwright
42 078	44 016	-4,6	1 694,0	1 698,3	-0,3	24,84	25,92	-4,3	Menuisier d'entretien
39 056	40 993	-5,0	1 697,0	1 698,3	-0,1	23,02	24,14	-4,9	Peintre d'entretien
43 963	48 270	-9,8	1 699,7	1 698,3	0,1	25,87	28,43	-9,9	Plombier d'entretien
31 708	31 322	1,2	1 689,1	1 698,3	-0,5	18,78	18,45	1,8	Préposé cuisine/café.
32 489	31 175	4,0	1 688,1	1 698,3	-0,6	19,25	18,36	4,6	Préposé entretien lourd
34 924	35 341	-1,2	1 691,9	1 698,3	-0,4	20,65	20,81	-0,8	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
40 456	43 473	-7,5	1 562,0	1 648,0	-5,5	26,02	26,39	-1,4	Moyenne

Annexe F7

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

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)			Adm. québ.	Marché
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	3	37 879	40 933	-8,1	561	0	38 440	40 933	-6,5	7 303	11 156
Agent d'information 2	396	56 612	52 901	6,6	294	212	56 906	53 112	6,7	8 863	12 329
Agent d'information 3	40	61 898	62 181	-0,5*	243	0	62 142	62 181	-0,1*	9 307	14 232
Agent de l'approvis. 2	27	53 212	51 869	2,5	209	22	53 421	51 891	2,9	8 384	13 073
Agent de la gest. fin. 1	5	36 799	43 340	-17,8	721	8	37 520	43 348	-15,5	7 344	11 268
Agent de la gest. fin. 2	864	52 250	55 975	-7,1	440	110	52 690	56 085	-6,4	8 626	13 395
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	64 398	-10,1	230	134	58 743	64 531	-9,9	8 961	14 948
Analyste info./adm. 2	2 642	55 819	53 068	4,9	342	141	56 161	53 209	5,3	8 841	12 996
Analyste info./adm. 3	467	61 129	63 798	-4,4	240	374	61 369	64 173	-4,6	9 231	13 840
Ingénieur 2	610	56 365	62 471	-10,8	240	183	56 604	62 653	-10,7	8 751	11 695
Ingénieur 3	161	62 058	76 142	-22,7	244	38	62 302	76 180	-22,3	9 331	12 001
Spécialiste sc. phys. 2	374	56 473	57 265	-1,4	535	73	57 008	57 338	-0,6*	9 183	12 459
Moyenne		56 086	56 709	-1,1*							
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	202	37 735	46 089	-22,1	162	823	37 898	46 912	-23,8	6 870	8 972
Tech. arts app. graph. 2	27	42 166	57 414	-36,2	125	0	42 290	57 414	-35,8	7 375	12 021
Technicien en doc.	763	36 182	37 269	-3,0	379	271	36 561	37 539	-2,7	6 907	9 098
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	44 272	-10,3	710	104	40 851	44 376	-8,6	8 087	9 812
Technicien de lab. 2	377	42 650	45 934	-7,7	728	47	43 377	45 981	-6,0	8 399	10 159
Technicien en génie 1	1 184	37 778	49 939	-32,2	309	86	38 086	50 025	-31,3	7 081	10 923
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	38 356	0,1*	266	215	38 667	38 571	0,2*	7 103	9 579
Tech. program. en info. 2	333	43 920	44 074	-0,4*	374	304	44 294	44 378	-0,2*	7 863	11 312
Moyenne		39 188	43 539	-11,1							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
45 743	52 088	-13,9	1 554,7	1 637,4	-5,3	29,42	31,91	-8,5	Professionnels
65 769	65 442	0,5*	1 525,8	1 610,9	-5,6	43,11	40,79	5,4	Agent d'information 1
71 449	76 412	-6,9	1 522,2	1 661,1	-9,1	46,94	46,04	1,9*	Agent d'information 2
61 805	64 964	-5,1	1 522,2	1 647,5	-8,2	40,60	39,46	2,8	Agent d'information 3
44 864	54 616	-21,7	1 552,9	1 655,1	-6,6	28,89	33,00	-14,2	Agent de l'approvis. 2
61 315	69 480	-13,3	1 531,9	1 631,3	-6,5	40,03	42,61	-6,4	Agent de la gest. fin. 1
67 703	79 480	-17,4	1 522,2	1 641,1	-7,8	44,48	48,51	-9,1	Agent de la gest. fin. 2
65 002	66 205	-1,9	1 527,4	1 620,1	-6,1	42,55	40,98	3,7	Agent de la gest. fin. 3
70 600	78 013	-10,5	1 522,2	1 585,4	-4,2*	46,38	49,36	-6,4*	Analyste info./adm. 2
65 355	74 349	-13,8	1 523,1	1 574,8	-3,4	42,91	47,31	-10,3	Analyste info./adm. 3
71 633	88 181	-23,1	1 522,2	1 628,8	-7,0	47,06	54,26	-15,3	Ingénieur 2
66 191	69 797	-5,4	1 532,4	1 594,4	-4,0	43,20	43,85	-1,5*	Ingénieur 3
									Spécialiste sc. phys. 2
65 293	69 788	-6,9	1 527,1	1 613,0	-5,6	42,76	43,39	-1,5*	Moyenne
44 768	55 884	-24,8	1 515,5	1 524,0	-0,6*	29,54	36,93	-25,0	Techniciens
49 665	69 435	-39,8	1 508,8	1 472,7	2,4*	32,92	47,73	-45,0	Tech. arts app. graph. 1
43 468	46 637	-7,3	1 540,1	1 549,7	-0,6*	28,23	30,20	-7,0	Tech. arts app. graph. 2
48 938	54 188	-10,7	1 536,3	1 703,6	-10,9	31,85	31,90	-0,2*	Technicien en doc.
51 776	56 140	-8,4	1 535,3	1 596,2	-4,0	33,73	35,40	-5,0	Technicien de lab. 1
45 168	60 947	-34,9	1 554,2	1 733,9	-11,6	29,06	35,28	-21,4	Technicien de lab. 2
45 769	48 150	-5,2	1 522,4	1 568,6	-3,0	30,06	30,91	-2,8*	Technicien en génie 1
52 157	55 690	-6,8	1 536,0	1 516,6	1,3	33,96	36,66	-8,0	Tech. program. en info. 1
									Tech. program. en info. 2
47 144	53 682	-13,9	1 535,4	1 635,6	-6,5	30,71	32,95	-7,3	Moyenne

Annexe F7 (suite)

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

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)			Adm. québ.	Marché
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts		
Employés de bureau											
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	32 092	-32,1	126	364	24 420	32 456	-32,9	4 666	7 127
Auxiliaire en info. 2	16	27 639	39 682	-43,6	95	124	27 734	39 806	-43,5	5 222	8 173
Magasinier 1	335	26 665	35 161	-31,9	256	87	26 921	35 248	-30,9	5 317	7 711
Magasinier 2	911	28 812	39 426	-36,8	333	120	29 145	39 546	-35,7	5 820	9 420
Magasinier 3	36	34 679	42 433	-22,4	283	139	34 962	42 572	-21,8	6 729	10 602
Op. de duplicateur 1	191	28 313	34 093	-20,4	318	307	28 631	34 399	-20,1	5 632	8 055
Op. en informatique 1	52	28 538	29 956	-5,0	202	84	28 740	30 040	-4,5	5 571	8 021
Op. en informatique 2	143	31 722	36 055	-13,7	290	330	32 012	36 384	-13,7	6 277	8 501
Op. en informatique 3	48	39 213	40 813	-4,1	254	8	39 466	40 821	-3,4*	7 411	10 246
Personnel de bureau 1	219	23 194	29 561	-27,5	198	378	23 392	29 939	-28,0	4 587	6 951
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	29 670	-16,9	375	189	25 745	29 858	-16,0	5 288	6 606
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	32 747	-14,9	191	164	28 682	32 910	-14,7	5 533	7 762
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	34 763	-3,7	298	35	33 836	34 799	-2,8	6 629	8 631
Dactylographe	223	24 930	30 043	-20,5	305	381	25 235	30 424	-20,6	5 117	7 631
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	30 942	-15,3	310	424	27 154	31 366	-15,5	5 424	7 489
Sec. de direction 2	5 331	29 793	33 811	-13,5	184	257	29 977	34 068	-13,6	5 771	8 246
Préposé aux télécom. 1	11	27 255	32 776	-20,3	68	381	27 323	33 157	-21,4	5 122	8 141
Préposé aux télécom. 2	125	32 644	45 342	-38,9	81	784	32 725	46 126	-40,9	6 148	12 953
Téléphoniste-récept.	328	24 406	28 536	-16,9	286	332	24 692	28 868	-16,9	4 985	6 506
Moyenne		28 554	32 879	-15,1							
Employés d'entretien et service											
Conducteur véh. légers	90	27 661	36 252	-31,1	219	365	27 880	36 616	-31,3	5 398	10 272
Conducteur véh. lourds	147	31 422	39 390	-25,4	297	253	31 718	39 643	-25,0	6 312	10 504
Cuisinier 1	349	28 413	30 721	-8,1*	387	216	28 800	30 937	-7,4*	6 118	6 549
Cuisinier 2	992	33 039	33 117	-0,2*	434	228	33 473	33 345	0,4*	7 090	6 562
Électricien d'entretien 1	240	35 951	49 092	-36,6	428	136	36 379	49 228	-35,3	7 511	10 475
Électricien d'entretien 2	10	38 236	50 648	-32,5	112	138	38 348	50 786	-32,4	7 139	9 962
Gardien	261	26 885	24 545	8,7	353	183	27 239	24 728	9,2	5 733	3 400
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	36 340	-34,6	313	291	27 309	36 631	-34,1	5 442	9 932
Mécanicien de véh. motor. 1	74	34 223	41 426	-21,0	140	251	34 363	41 677	-21,3	6 532	9 260
Mécanicien de véh. motor. 2	100	35 951	46 371	-29,0	138	345	36 089	46 716	-29,4	6 820	11 340
Mécanicien Millwright	158	35 951	50 934	-41,7	496	38	36 447	50 972	-39,9	7 796	10 918
Menuisier d'entretien	306	34 394	45 938	-33,6	433	163	34 827	46 102	-32,4	7 252	10 496
Peintre d'entretien	201	31 887	44 778	-40,4	416	229	32 303	45 008	-39,3	6 753	10 430
Plombier d'entretien	276	35 951	50 084	-39,3	459	66	36 410	50 150	-37,7	7 553	10 959
Préposé cuisine/café.	2 098	25 796	19 392	24,8	351	139	26 147	19 531	25,3	5 561	4 466
Préposé entretien léger	1 478	26 381	27 454	-4,1*	361	172	26 743	27 625	-3,3*	5 690	5 646
Préposé entretien lourd	2 655	26 413	35 351	-33,8	364	192	26 776	35 543	-32,7	5 712	8 185
Moyenne		28 189	32 327	-14,7							
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		33 389	37 216	-11,5							

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
29 085	39 583	-36,1	1 511,5	1 585,8	-4,9	19,24	24,84	-29,1	Employés de bureau
32 956	47 979	-45,6	1 509,2	1 632,7	-8,2	21,83	29,37	-34,5	Auxiliaire en info. 1
32 238	42 959	-33,3	1 569,3	1 757,9	-12,0	20,52	24,47	-19,2	Auxiliaire en info. 2
34 966	48 966	-40,0	1 537,7	1 721,2	-11,9	22,74	28,53	-25,5	Magasinier 1
41 691	53 174	-27,5	1 551,4	1 743,1	-12,4	26,88	30,56	-13,7	Magasinier 2
34 264	42 454	-23,9	1 559,6	1 561,8	-0,1*	21,97	27,35	-24,5	Magasinier 3
34 311	38 062	-10,9	1 609,2	1 560,3	3,0	21,32	24,44	-14,6	Op. de duplicateur 1
38 289	44 886	-17,2	1 573,7	1 555,4	1,2*	24,34	28,93	-18,9	Op. en informatique 1
46 877	51 067	-8,9	1 601,3	1 606,9	-0,4*	29,28	32,00	-9,3	Op. en informatique 2
27 979	36 890	-31,8	1 520,3	1 564,2	-2,9	18,40	23,62	-28,4	Op. en informatique 3
31 033	36 464	-17,5	1 538,4	1 552,9	-0,9*	20,17	23,64	-17,2	Personnel de bureau 1
34 215	40 673	-18,9	1 519,5	1 582,3	-4,1	22,52	25,75	-14,3	Personnel de bureau 2
40 464	43 430	-7,3	1 528,8	1 585,9	-3,7	26,48	27,46	-3,7	Personnel de bureau 3
30 352	38 054	-25,4	1 524,9	1 482,0	2,8	19,90	25,70	-29,1	Personnel de bureau 4
32 578	38 856	-19,3	1 530,3	1 497,0	2,2	21,29	26,00	-22,1	Dactylographe
35 749	42 314	-18,4	1 516,9	1 537,4	-1,4*	23,57	27,51	-16,7	Sténo-secrétaire 1
32 445	41 298	-27,3	1 639,8	1 689,6	-3,0	19,79	24,60	-24,3	Sec. de direction 2
38 874	59 080	-52,0	1 717,9	1 654,4	3,7	22,63	35,93	-58,8	Préposé aux télécom. 1
29 677	35 374	-19,2	1 524,5	1 540,8	-1,1*	19,47	22,96	-17,9	Préposé aux télécom. 2
34 438	40 987	-19,0	1 527,0	1 561,1	-2,2	22,56	26,29	-16,6	Téléphoniste-récept.
33 278	46 888	-40,9	1 680,4	1 723,0	-2,5	19,81	27,32	-37,9	Moyenne
38 030	50 147	-31,9	1 682,6	1 728,5	-2,7	22,60	29,36	-29,9	Employés d'entretien et service
34 917	37 486	-7,4*	1 690,9	1 775,4	-5,0	20,65	21,37	-3,5*	Conducteur véh. légers
40 563	39 907	1,6*	1 687,3	1 790,4	-6,1	24,04	22,36	7,0*	Conducteur véh. lourds
43 891	59 704	-36,0	1 690,9	1 734,6	-2,6	25,96	34,71	-33,7	Cuisinier 1
45 487	60 747	-33,5	1 629,6	1 662,0	-2,0*	27,91	37,11	-33,0	Cuisinier 2
32 972	28 128	14,7	1 689,6	1 924,1	-13,9	19,52	14,68	24,8	Électricien d'entretien 1
32 750	46 563	-42,2	1 711,1	1 687,0	1,4*	19,14	27,79	-45,2	Électricien d'entretien 2
40 895	50 937	-24,6	1 638,6	1 731,5	-5,7*	24,97	29,59	-18,5	Gardien
42 909	58 055	-35,3	1 638,9	1 719,2	-4,9	26,19	33,82	-29,1	Journalier et prépos. ter.
44 243	61 890	-39,9	1 689,2	1 769,9	-4,8	26,19	35,22	-34,5	Mécanicien de véh. motor. 1
42 078	56 598	-34,5	1 694,0	1 739,4	-2,7	24,84	32,64	-31,4	Mécanicien de véh. motor. 2
39 056	55 438	-41,9	1 697,0	1 730,3	-2,0*	23,02	32,30	-40,3	Mécanicien Millwright
43 963	61 109	-39,0	1 699,7	1 757,6	-3,4	25,87	34,86	-34,8	Menuisier d'entretien
31 708	23 997	24,3	1 689,1	1 577,8	6,6*	18,78	14,92	20,6	Peintre d'entretien
32 432	33 271	-2,6*	1 689,4	1 790,7	-6,0	19,19	18,79	2,1*	Plombier d'entretien
32 489	43 729	-34,6	1 688,1	1 748,9	-3,6	19,25	25,04	-30,1	Préposé cuisine/café.
34 536	39 921	-15,6	1 691,4	1 720,7	-1,7*	20,42	23,17	-13,4	Préposé entretien léger
40 087	46 109	-15,0	1 566,5	1 615,3	-3,1	25,72	28,63	-11,3	Préposé entretien lourd
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe F8

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	3	37 879	38 143	-0,7*	561	0	38 440	38 143	0,8*	7 303	6 906
Agent d'information 2	396	56 612	55 526	1,9*	294	25	56 906	55 551	2,4*	8 863	9 903
Agent d'information 3	40	61 898	70 716	-14,2	243	140	62 142	70 856	-14,0	9 307	11 629
Agent de l'approvis. 2	27	53 212	52 858	0,7*	209	87	53 421	52 944	0,9*	8 384	9 775
Agent de la gest. fin. 1	5	36 799	34 448	6,4	721	7	37 520	34 455	8,2	7 344	5 878
Agent de la gest. fin. 2	864	52 250	51 059	2,3*	440	59	52 690	51 118	3,0*	8 626	8 794
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	64 893	-10,9	230	44	58 743	64 936	-10,5	8 961	10 761
Analyste info./adm. 1	8	37 860	38 536	-1,8*	616	0	38 476	38 536	-0,2*	7 346	6 800
Analyste info./adm. 2	2 642	55 819	54 084	3,1	342	50	56 161	54 134	3,6	8 841	8 929
Analyste info./adm. 3	467	61 129	63 947	-4,6	240	20	61 369	63 967	-4,2	9 231	9 693
Ingénieur 1	8	35 185	41 737	-18,6	138	0	35 323	41 737	-18,2	6 228	8 647
Ingénieur 2	610	56 365	59 152	-4,9*	240	6	56 604	59 158	-4,5*	8 751	9 631
Ingénieur 3	161	62 058	73 631	-18,6	244	25	62 302	73 656	-18,2	9 331	11 701
Spécialiste sc. phys. 2	374	56 473	54 252	3,9*	535	0	57 008	54 252	4,8*	9 183	9 742
Spécialiste sc. phys. 3	66	61 302	66 290	-8,1	241	0	61 543	66 290	-7,7	9 241	11 998
Moyenne		56 086	56 013	0,1*							
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	202	37 735	37 226	1,3*	162	54	37 898	37 280	1,6*	6 870	7 206
Tech. arts app. graph. 2	27	42 166	48 449	-14,9	125	31	42 290	48 480	-14,6	7 375	10 182
Technicien en doc.	763	36 182	33 926	6,2	379	170	36 561	34 096	6,7	6 907	6 025
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	43 726	-8,9	710	10	40 851	43 736	-7,1*	8 087	9 579
Technicien de lab. 2	377	42 650	39 144	8,2	728	0	43 377	39 144	9,8	8 399	9 345
Technicien en génie 1	1 184	37 778	45 137	-19,5	309	0	38 086	45 137	-18,5	7 081	9 378
Technicien en génie 2	145	42 252	53 940	-27,7	125	0	42 377	53 940	-27,3	7 388	10 198
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	39 719	-3,4*	266	137	38 667	39 856	-3,1*	7 103	7 821
Tech. program. en info. 2	333	43 920	49 036	-11,6	374	166	44 294	49 202	-11,1*	7 863	8 480
Moyenne		39 188	42 005	-7,2							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
Professionnels									
45 743	45 049	1,5*	1 554,7	1 559,3	-0,3*	29,42	29,40	0,1*	Agent d'information 1
65 769	65 454	0,5*	1 525,8	1 557,4	-2,1*	43,11	42,32	1,8*	Agent d'information 2
71 449	82 486	-15,4	1 522,2	1 558,3	-2,4*	46,94	52,98	-12,9	Agent d'information 3
61 805	62 720	-1,5*	1 522,2	1 687,2	-10,8	40,60	37,40	7,9	Agent de l'approvis. 2
44 864	40 333	10,1	1 552,9	1 729,3	-11,4	28,89	23,55	18,5	Agent de la gest. fin. 1
61 315	59 912	2,3*	1 531,9	1 686,1	-10,1	40,03	35,87	10,4	Agent de la gest. fin. 2
67 703	75 697	-11,8	1 522,2	1 660,4	-9,1	44,48	45,95	-3,3*	Agent de la gest. fin. 3
45 822	45 336	1,1*	1 545,5	1 667,5	-7,9	29,65	27,36	7,7*	Analyste info./adm. 1
65 002	63 063	3,0	1 527,4	1 647,1	-7,8	42,55	38,50	9,5	Analyste info./adm. 2
70 600	73 660	-4,3	1 522,2	1 627,1	-6,9	46,38	45,37	2,2*	Analyste info./adm. 3
41 551	50 384	-21,3	1 522,2	1 740,4	-14,3	27,29	29,00	-6,3*	Ingénieur 1
65 355	68 789	-5,3*	1 523,1	1 727,8	-13,4	42,91	39,89	7,0	Ingénieur 2
71 633	85 357	-19,2	1 522,2	1 701,9	-11,8	47,06	50,21	-6,7*	Ingénieur 3
66 191	63 995	3,3*	1 532,4	1 699,2	-10,9	43,20	38,02	12,0	Spécialiste sc. phys. 2
70 784	78 288	-10,6	1 522,2	1 618,6	-6,3	46,51	48,23	-3,7*	Spécialiste sc. phys. 3
65 293	65 381	-0,1*	1 527,1	1 658,4	-8,6	42,76	39,67	7,2	Moyenne
Techniciens									
44 768	44 485	0,6*	1 515,5	1 755,0	-15,8	29,54	25,38	14,1	Tech. arts app. graph. 1
49 665	58 662	-18,1	1 508,8	1 702,3	-12,8	32,92	34,53	-4,9*	Tech. arts app. graph. 2
43 468	40 121	7,7	1 540,1	1 630,4	-5,9	28,23	25,04	11,3	Technicien en doc.
48 938	53 315	-8,9	1 536,3	1 725,9	-12,3	31,85	30,94	2,9*	Technicien de lab. 1
51 776	48 489	6,3	1 535,3	1 630,5	-6,2	33,73	29,79	11,7	Technicien de lab. 2
45 168	54 515	-20,7	1 554,2	1 759,4	-13,2	29,06	30,96	-6,5	Technicien en génie 1
49 765	64 138	-28,9	1 508,8	1 724,7	-14,3	32,99	37,12	-12,5	Technicien en génie 2
45 769	47 677	-4,2*	1 522,4	1 694,8	-11,3	30,06	28,21	6,2	Tech. program. en info. 1
52 157	57 682	-10,6*	1 536,0	1 712,1	-11,5	33,96	33,65	0,9*	Tech. program. en info. 2
47 144	50 685	-7,5	1 535,4	1 708,6	-11,3	30,71	29,71	3,3*	Moyenne

Annexe F8 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres québécois salariés non syndiqués
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
Employés de bureau												
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	24 005	1,2*	126	2	24 420	24 007	1,7*	4 666	4 249	
Auxiliaire en info. 2	16	27 639	28 991	-4,9*	..	..	..	..	..	..	..	
Magasinier 1	335	26 665	25 282	5,2*	256	19	26 921	25 301	6,0*	5 317	5 714	
Magasinier 2	911	28 812	39 044	-35,5	333	4	29 145	39 047	-34,0	5 820	8 128	
Op. de duplicateur 1	191	28 313	27 179	4,0*	318	104	28 631	27 283	4,7*	5 632	5 304	
Op. en informatique 1	52	28 538	26 416	7,4	202	0	28 740	26 416	8,1	5 571	5 291	
Op. en informatique 2	143	31 722	34 599	-9,1	290	109	32 012	34 708	-8,4	6 277	7 173	
Personnel de bureau 1	219	23 194	21 052	9,2	198	0	23 392	21 052	10,0	4 587	3 658	
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	24 926	1,8*	375	9	25 745	24 935	3,1	5 288	4 848	
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	30 480	-7,0	191	11	28 682	30 491	-6,3	5 533	6 199	
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	31 814	5,1*	298	1	33 836	31 815	6,0*	6 629	6 071	
Dactylographe	223	24 930	28 334	-13,7	305	0	25 235	28 334	-12,3	5 117	4 473	
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	27 770	-3,4*	310	24	27 154	27 793	-2,4*	5 424	6 078	
Sec. de direction 2	5 331	29 793	34 036	-14,2	184	30	29 977	34 065	-13,6	5 771	7 156	
Préposé aux télécom. 1	11	27 255	35 172	-29,0	68	136	27 323	35 308	-29,2	5 122	8 784	
Téléphoniste-récept.	328	24 406	24 646	-1,0*	286	18	24 692	24 664	0,1*	4 985	5 303	
Moyenne		28 554	30 521	-6,9								
Employés d'entretien et service												
Conducteur véh. légers	90	27 661	32 988	-19,3*	..	..	..	..	..	..	..	
Conducteur véh. lourds	147	31 422	32 928	-4,8*	297	0	31 718	32 928	-3,8*	6 312	6 896	
Cuisinier 1	349	28 413	24 486	13,8	387	39	28 800	24 525	14,8	6 118	4 554	
Électricien d'entretien 1	240	35 951	46 893	-30,4	428	0	36 379	46 893	-28,9	7 511	9 946	
Gardien	261	26 885	25 222	6,2*	353	65	27 239	25 287	7,2*	5 733	5 372	
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	30 427	-12,7	313	0	27 309	30 427	-11,4	5 442	5 359	
Mécanicien de véh. motor. 1	74	34 223	36 026	-5,3	140	0	34 363	36 026	-4,8	6 532	7 141	
Menuisier d'entretien	306	34 394	38 499	-11,9	433	15	34 827	38 514	-10,6	7 252	9 515	
Plombier d'entretien	276	35 951	39 384	-9,5*	459	21	36 410	39 405	-8,2*	7 553	8 692	
Préposé entretien lourd	2 655	26 413	22 812	13,6	364	53	26 776	22 865	14,6	5 712	3 402	
Moyenne		28 189	27 612	2,0*								
Ensemble des emplois repères												
Moyenne		33 389	34 631	-3,7								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
									Employés de bureau
29 085	28 256	2,9*	1 511,5	1 674,8	-10,8	19,24	16,90	12,2	Auxiliaire en info. 1
..	..	..	..	..	..	..	..	..	Auxiliaire en info. 2
32 238	31 014	3,8*	1 569,3	1 702,2	-8,5	20,52	18,16	11,5	Magasinier 1
34 966	47 176	-34,9	1 537,7	1 792,1	-16,5	22,74	26,36	-15,9	Magasinier 2
34 264	32 587	4,9*	1 559,6	1 653,0	-6,0	21,97	19,38	11,8	Op. de duplicateur 1
34 311	31 707	7,6	1 609,2	1 701,1	-5,7	21,32	18,63	12,6	Op. en informatique 1
38 289	41 881	-9,4	1 573,7	1 707,7	-8,5	24,34	24,57	-0,9*	Op. en informatique 2
27 979	24 710	11,7	1 520,3	1 664,7	-9,5	18,40	14,89	19,1	Personnel de bureau 1
31 033	29 783	4,0	1 538,4	1 730,6	-12,5	20,17	17,28	14,3	Personnel de bureau 2
34 215	36 690	-7,2	1 519,5	1 720,6	-13,2	22,52	21,38	5,1*	Personnel de bureau 3
40 464	37 886	6,4*	1 528,8	1 706,5	-11,6	26,48	22,28	15,9	Personnel de bureau 4
30 352	32 807	-8,1	1 524,9	1 667,7	-9,4	19,90	19,68	1,1*	Dactylographe
32 578	33 871	-4,0*	1 530,3	1 673,3	-9,3	21,29	20,32	4,6*	Sténo-secrétaire 1
35 749	41 221	-15,3	1 516,9	1 666,4	-9,9	23,57	24,94	-5,8*	Sec. de direction 2
32 445	44 092	-35,9	1 639,8	1 696,8	-3,5	19,79	26,03	-31,5	Préposé aux télécom. 1
29 677	29 967	-1,0*	1 524,5	1 678,6	-10,1	19,47	17,98	7,7*	Téléphoniste-récept.
34 434	36 807	-6,9	1 527,0	1 700,0	-11,3	22,56	21,74	3,6*	Moyenne
									Employés d'entretien et service
..	..	..	..	..	..	..	..	..	Conducteur véh. légers
38 030	39 824	-4,7*	1 682,6	1 780,3	-5,8	22,60	22,35	1,1*	Conducteur véh. lourds
34 917	29 079	16,7	1 690,9	1 729,3	-2,3*	20,65	16,60	19,6	Cuisinier 1
43 891	56 839	-29,5	1 690,9	1 786,2	-5,6	25,96	31,88	-22,8	Électricien d'entretien 1
32 972	30 659	7,0*	1 689,6	1 789,7	-5,9	19,52	17,24	11,7*	Gardien
32 750	35 786	-9,3*	1 711,1	1 821,9	-6,5	19,14	19,69	-2,9*	Journalier et prépos. ter.
40 895	43 167	-5,6	1 638,6	1 833,0	-11,9	24,97	23,57	5,6	Mécanicien de véh. motor. 1
42 078	48 029	-14,1	1 694,0	1 841,1	-8,7	24,84	26,15	-5,3	Menuisier d'entretien
43 963	48 096	-9,4*	1 699,7	1 756,8	-3,4	25,87	27,37	-5,8*	Plombier d'entretien
32 489	26 267	19,1	1 688,1	1 642,4	2,7	19,25	15,96	17,1	Préposé entretien lourd
34 547	32 609	5,6*	1 691,4	1 703,2	-0,7*	20,43	19,05	6,8*	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
40 106	41 360	-3,1*	1 566,4	1 696,8	-8,3	25,73	24,48	4,9	Moyenne

Annexe F9

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué¹

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent de la gest. fin. 1	5	36 799	43 287	-17,6	721	0	37 520	43 287	-15,4	7 344	7 723
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	..	..	..	..	..	..	..	..	..
Moyenne		55 958	53 391	4,6							
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	202	37 735	48 401	-28,3	162	924	37 898	49 325	-30,2	6 870	9 138
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	45 828	-14,2	710	89	40 851	45 918	-12,4	8 087	10 004
Technicien de lab. 2	377	42 650	49 926	-17,1	728	0	43 377	49 926	-15,1	8 399	11 944
Technicien en génie 1	1 184	37 778	50 897	-34,7	309	23	38 086	50 920	-33,7	7 081	11 057
Technicien en génie 2	145	42 252	54 270	-28,4	125	88	42 377	54 357	-28,3	7 388	12 176
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	40 026	-4,2	266	0	38 667	40 026	-3,5	7 103	9 231
Moyenne		39 578	45 535	-15,1							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
44 864	51 010	-13,7	1 552,9	1 616,6	-4,1*	28,89	31,35	-8,5	Professionnels
..	..	..	..	..	..	..	..	..	Agent de la gest. fin. 1
65 126	63 222	2,9*	1 526,9	1 570,9	-2,9*	42,65	40,21	5,7	Agent de la gest. fin. 3
									Moyenne
44 768	58 463	-30,6	1 515,5	1 488,0	1,8*	29,54	39,46	-33,6	Techniciens
48 938	55 922	-14,3	1 536,3	1 754,4	-14,2	31,85	31,99	-0,4*	Tech. arts app. graph. 1
51 776	61 870	-19,5	1 535,3	1 784,3	-16,2	33,73	34,75	-3,0*	Technicien de lab. 1
45 168	61 977	-37,2	1 554,2	1 761,5	-13,3	29,06	35,31	-21,5	Technicien de lab. 2
49 765	66 534	-33,7	1 508,8	1 707,0	-13,1	32,99	39,08	-18,5	Technicien en génie 1
45 769	49 257	-7,6	1 522,4	1 608,7	-5,7	30,06	30,83	-2,6*	Technicien en génie 2
47 349	56 274	-18,9	1 534,7	1 706,5	-11,2	30,85	33,11	-7,3	Tech. program. en info. 1
									Moyenne

Annexe F9 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué¹

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	
\$		%	\$		\$		%	\$				
Employés de bureau												
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	35 523	-46,2	126	398	24 420	35 921	-47,1	4 666	7 698	
Auxiliaire en info. 2	16	27 639	41 603	-50,5	95	142	27 734	41 745	-50,5	5 222	8 078	
Magasinier 1	335	26 665	35 166	-31,9	256	54	26 921	35 220	-30,8	5 317	7 492	
Magasinier 2	911	28 812	41 096	-42,6	333	24	29 145	41 120	-41,1	5 820	9 306	
Magasinier 3	36	34 679	43 315	-24,9	283	0	34 962	43 315	-23,9	6 729	10 907	
Op. de duplicateur 1	191	28 313	36 069	-27,4	318	234	28 631	36 302	-26,8	5 632	8 759	
Op. en informatique 2	143	31 722	37 106	-17,0	290	295	32 012	37 401	-16,8	6 277	7 871	
Personnel de bureau 1	219	23 194	32 419	-39,8	198	125	23 392	32 544	-39,1	4 587	7 032	
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	34 376	-35,5	375	269	25 745	34 645	-34,6	5 288	7 427	
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	37 943	-33,2	191	189	28 682	38 132	-32,9	5 533	8 106	
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	42 416	-26,5	298	82	33 836	42 498	-25,6	6 629	8 776	
Dactylographe	223	24 930	35 994	-44,4	305	335	25 235	36 329	-44,0	5 117	8 595	
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	35 046	-30,6	310	206	27 154	35 252	-29,8	5 424	7 600	
Sec. de direction 2	5 331	29 793	36 029	-20,9	184	384	29 977	36 414	-21,5	5 771	7 853	
Préposé aux télécom. 1	11	27 255	28 128	-3,2	68	83	27 323	28 210	-3,2	5 122	6 111	
Téléphoniste-récept.	328	24 406	29 696	-21,7	286	316	24 692	30 013	-21,5	4 985	6 460	
Moyenne		28 528	36 913	-29,4								
Employés d'entretien et service												
Conducteur véh. légers	90	27 661	34 297	-24,0	219	10	27 880	34 307	-23,1	5 398	8 182	
Conducteur véh. lourds	147	31 422	40 901	-30,2	297	86	31 718	40 986	-29,2	6 312	9 111	
Cuisinier 1	349	28 413	29 884	-5,2*	387	257	28 800	30 141	-4,7*	6 118	5 683	
Cuisinier 2	992	33 039	32 751	0,9*	434	299	33 473	33 049	1,3*	7 090	5 614	
Électricien d'entretien 1	240	35 951	52 036	-44,7	428	60	36 379	52 095	-43,2	7 511	10 288	
Électricien d'entretien 2	10	38 236	51 502	-34,7	112	126	38 348	51 628	-34,6	7 139	9 950	
Gardien	261	26 885	24 474	9,0	353	182	27 239	24 656	9,5	5 733	3 338	
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	37 908	-40,4	313	38	27 309	37 946	-39,0	5 442	9 192	
Mécanicien de véh. motor. 1	74	34 223	41 996	-22,7	140	14	34 363	42 010	-22,3	6 532	8 257	
Mécanicien de véh. motor. 2	100	35 951	50 308	-39,9	138	71	36 089	50 378	-39,6	6 820	11 445	
Mécanicien Millwright	158	35 951	51 665	-43,7	496	24	36 447	51 689	-41,8	7 796	10 994	
Menuisier d'entretien	306	34 394	49 091	-42,7	433	34	34 827	49 126	-41,1	7 252	10 376	
Peintre d'entretien	201	31 887	47 931	-50,3	416	33	32 303	47 963	-48,5	6 753	9 959	
Plombier d'entretien	276	35 951	51 509	-43,3	459	8	36 410	51 517	-41,5	7 553	10 997	
Préposé cuisine/café.	2 098	25 796	18 747	27,3	351	267	26 147	19 013	27,3	5 561	3 792	
Préposé entretien léger	1 478	26 381	27 113	-2,8*	361	153	26 743	27 267	-2,0*	5 690	5 430	
Préposé entretien lourd	2 655	26 413	37 637	-42,5	364	118	26 776	37 755	-41,0	5 712	7 691	
Moyenne		28 189	33 166	-17,7								
Ensemble des emplois repères												
Moyenne		33 020	39 015	-18,2								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ² /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
									Employés de bureau
29 085	43 619	-50,0	1 511,5	1 654,5	-9,5	19,24	26,37	-37,1	Auxiliaire en info. 1
32 956	49 824	-51,2	1 509,2	1 640,4	-8,7	21,83	30,39	-39,2	Auxiliaire en info. 2
32 238	42 712	-32,5	1 569,3	1 767,2	-12,6	20,52	24,20	-17,9	Magasinier 1
34 966	50 426	-44,2	1 537,7	1 748,7	-13,7	22,74	28,90	-27,1	Magasinier 2
41 691	54 222	-30,1	1 551,4	1 813,1	-16,9	26,88	29,90	-11,2	Magasinier 3
34 264	45 062	-31,5	1 559,6	1 594,8	-2,3*	21,97	28,45	-29,5	Op. de duplicateur 1
38 289	45 272	-18,2	1 573,7	1 559,0	0,9*	24,34	29,18	-19,9	Op. en informatique 2
27 979	39 576	-41,4	1 520,3	1 641,8	-8,0	18,40	24,22	-31,6	Personnel de bureau 1
31 033	42 072	-35,6	1 538,4	1 578,7	-2,6*	20,17	26,83	-33,0	Personnel de bureau 2
34 215	46 238	-35,1	1 519,5	1 643,4	-8,2	22,52	28,14	-25,0	Personnel de bureau 3
40 464	51 274	-26,7	1 528,8	1 602,4	-4,8*	26,48	32,39	-22,3	Personnel de bureau 4
30 352	44 924	-48,0	1 524,9	1 488,5	2,4*	19,90	30,28	-52,2	Dactylographe
32 578	42 853	-31,5	1 530,3	1 566,1	-2,3*	21,29	27,38	-28,6	Sténo-secrétaire 1
35 749	44 267	-23,8	1 516,9	1 601,5	-5,6	23,57	27,62	-17,2	Sec. de direction 2
32 445	34 321	-5,8	1 639,8	1 746,9	-6,5	19,79	19,63	0,8*	Préposé aux télécom. 1
29 677	36 473	-22,9	1 524,5	1 575,6	-3,4*	19,47	23,12	-18,7	Téléphoniste-récept.
34 410	45 143	-31,2	1 525,8	1 613,4	-5,7	22,56	28,04	-24,3	Moyenne
									Employés d'entretien et service
33 278	42 490	-27,7	1 680,4	1 756,0	-4,5	19,81	24,22	-22,3	Conducteur véh. légers
38 030	50 097	-31,7	1 682,6	1 857,3	-10,4	22,60	27,27	-20,7	Conducteur véh. lourds
34 917	35 824	-2,6*	1 690,9	1 795,8	-6,2	20,65	20,18	2,3*	Cuisinier 1
40 563	38 663	4,7*	1 687,3	1 819,6	-7,8	24,04	21,25	11,6	Cuisinier 2
43 891	62 384	-42,1	1 690,9	1 763,4	-4,3	25,96	35,73	-37,6	Électricien d'entretien 1
45 487	61 578	-35,4	1 629,6	1 668,5	-2,4*	27,91	37,57	-34,6	Électricien d'entretien 2
32 972	27 993	15,1	1 689,6	1 926,7	-14,0	19,52	14,56	25,4	Gardien
32 750	47 138	-43,9	1 711,1	1 780,6	-4,1	19,14	26,65	-39,2	Journalier et prépos. ter.
40 895	50 267	-22,9	1 638,6	1 792,8	-9,4	24,97	28,15	-12,7*	Mécanicien de véh. motor. 1
42 909	61 824	-44,1	1 638,9	1 776,8	-8,4	26,19	34,81	-32,9	Mécanicien de véh. motor. 2
44 243	62 683	-41,7	1 689,2	1 783,4	-5,6	26,19	35,43	-35,3	Mécanicien Millwright
42 078	59 502	-41,4	1 694,0	1 784,1	-5,3	24,84	33,48	-34,8	Menuisier d'entretien
39 056	57 922	-48,3	1 697,0	1 787,0	-5,3	23,02	32,74	-42,2	Peintre d'entretien
43 963	62 515	-42,2	1 699,7	1 775,1	-4,4	25,87	35,34	-36,6	Plombier d'entretien
31 708	22 806	28,1	1 689,1	1 600,5	5,2*	18,78	13,96	25,7	Préposé cuisine/café.
32 432	32 697	-0,8*	1 689,4	1 796,4	-6,3	19,19	18,41	4,1*	Préposé entretien léger
32 489	45 446	-39,9	1 688,1	1 795,8	-6,4	19,25	25,38	-31,8	Préposé entretien lourd
34 536	40 168	-16,3	1 691,4	1 759,9	-4,1	20,42	22,73	-11,3*	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
39 585	47 395	-19,7	1 567,3	1 655,6	-5,6	25,38	28,78	-13,4	Moyenne

Annexe F10

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué
 [Écart = (administration québécoise – marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Agent d'information 1	3	37 879	33 747	10,9*	..	..	..	..	..	..	..
Agent d'information 2	396	56 612	49 380	12,8	294	0	56 906	49 380	13,2	8 863	9 018
Agent d'information 3	40	61 898	72 016	-16,3	243	401	62 142	72 417	-16,5	9 307	10 840
Agent de l'approvis. 2	27	53 212	52 028	2,2*	209	80	53 421	52 108	2,5*	8 384	9 695
Agent de la gest. fin. 1	5	36 799	32 772	10,9	721	9	37 520	32 781	12,6	7 344	5 518
Agent de la gest. fin. 2	864	52 250	49 402	5,5	440	33	52 690	49 435	6,2	8 626	8 393
Agent de la gest. fin. 3	122	58 513	63 512	-8,5	230	15	58 743	63 527	-8,1	8 961	10 385
Analyste info./adm. 1	8	37 860	38 210	-0,9*	616	0	38 476	38 210	0,7*	7 346	6 284
Analyste info./adm. 2	2 642	55 819	54 738	1,9*	342	59	56 161	54 797	2,4	8 841	8 528
Analyste info./adm. 3	467	61 129	65 128	-6,5	240	0	61 369	65 128	-6,1	9 231	9 458
Ingénieur 1	8	35 185	41 737	-18,6	138	0	35 323	41 737	-18,2	6 228	8 647
Ingénieur 2	610	56 365	59 193	-5,0*	240	0	56 604	59 193	-4,6*	8 751	9 602
Ingénieur 3	161	62 058	73 735	-18,8	244	0	62 302	73 735	-18,4	9 331	11 565
Spécialiste sc. phys. 2	374	56 473	53 924	4,5*	535	0	57 008	53 924	5,4*	9 183	9 938
Spécialiste sc. phys. 3	66	61 302	71 688	-16,9	241	0	61 543	71 688	-16,5	9 241	13 734
Moyenne		56 086	55 759	0,6*							
Techniciens											
Tech. arts app. graph. 1	202	37 735	37 136	1,6*	162	0	37 898	37 136	2,0*	6 870	7 123
Tech. arts app. graph. 2	27	42 166	48 160	-14,2	125	0	42 290	48 160	-13,9	7 375	10 075
Technicien en doc.	763	36 182	32 233	10,9	379	0	36 561	32 233	11,8	6 907	5 329
Technicien de lab. 1	2 119	40 141	43 773	-9,0	710	10	40 851	43 783	-7,2*	8 087	9 603
Technicien en génie 1	1 184	37 778	45 137	-19,5	309	0	38 086	45 137	-18,5	7 081	9 379
Technicien en génie 2	145	42 252	53 925	-27,6	125	0	42 377	53 925	-27,3	7 388	10 167
Tech. program. en info. 1	1 485	38 401	39 102	-1,8*	266	127	38 667	39 230	-1,5*	7 103	7 669
Tech. program. en info. 2	333	43 920	49 168	-11,9	374	166	44 294	49 334	-11,4*	7 863	8 253
Moyenne		39 188	41 678	-6,4							

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$	%	\$	%	\$	%				
									Professionnels
65 769	58 399	11,2	1 525,8	1 662,6	-9,0	43,11	35,39	17,9	Agent d'information 1
71 449	83 257	-16,5	1 522,2	1 642,5	-7,9	46,94	50,78	-8,2	Agent d'information 2
61 805	61 803	0,0*	1 522,2	1 714,7	-12,6	40,60	36,17	10,9	Agent d'information 3
44 864	38 299	14,6	1 552,9	1 758,6	-13,2	28,89	21,86	24,3	Agent de l'approvis. 2
61 315	57 828	5,7	1 531,9	1 729,4	-12,9	40,03	33,59	16,1	Agent de la gest. fin. 1
67 703	73 913	-9,2	1 522,2	1 720,9	-13,1	44,48	43,14	3,0*	Agent de la gest. fin. 2
45 822	44 494	2,9*	1 545,5	1 698,8	-9,9	29,65	26,23	11,5	Agent de la gest. fin. 3
65 002	63 325	2,6*	1 527,4	1 703,2	-11,5	42,55	37,26	12,4	Analyste info./adm. 1
70 600	74 586	-5,6	1 522,2	1 705,0	-12,0	46,38	43,67	5,8	Analyste info./adm. 2
41 551	50 384	-21,3	1 522,2	1 740,4	-14,3	27,29	29,00	-6,3*	Analyste info./adm. 3
65 355	68 795	-5,3*	1 523,1	1 729,8	-13,6	42,91	39,84	7,2	Ingénieur 1
71 633	85 301	-19,1	1 522,2	1 705,6	-12,0	47,06	50,05	-6,4*	Ingénieur 2
66 191	63 862	3,5*	1 532,4	1 754,1	-14,5	43,20	36,59	15,3	Ingénieur 3
70 784	85 421	-20,7	1 522,2	1 717,7	-12,8	46,51	49,73	-6,9	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
65 303	64 826	0,7*	1 527,1	1 711,0	-12,0	42,76	37,99	11,2	Moyenne
									Techniciens
44 768	44 259	1,1*	1 515,5	1 769,1	-16,7	29,54	24,97	15,5	Tech. arts app. graph. 1
49 665	58 235	-17,3	1 508,8	1 718,4	-13,9	32,92	33,84	-2,8*	Tech. arts app. graph. 2
43 468	37 562	13,6	1 540,1	1 702,3	-10,5	28,23	22,31	21,0	Technicien en doc.
48 938	53 386	-9,1	1 536,3	1 727,6	-12,4	31,85	30,96	2,8*	Technicien de lab. 1
45 168	54 516	-20,7	1 554,2	1 759,4	-13,2	29,06	30,96	-6,5	Technicien en génie 1
49 765	64 092	-28,8	1 508,8	1 727,1	-14,5	32,99	37,02	-12,2	Technicien en génie 2
45 769	46 899	-2,5*	1 522,4	1 704,8	-12,0	30,06	27,57	8,3	Tech. program. en info. 1
52 157	57 587	-10,4*	1 536,0	1 733,0	-12,8	33,96	33,13	2,4*	Tech. program. en info. 2
47 144	50 213	-6,5	1 535,4	1 723,3	-12,2	30,71	29,16	5,0	Moyenne

Annexe F10 (suite)

Rémunération en dollars et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
Employés de bureau												
Auxiliaire en info. 1	159	24 294	23 980	1,3*	126	0	24 420	23 980	1,8*	4 666	4 238	
Auxiliaire en info. 2	16	27 639	28 991	-4,9*	..	..	..	..	..	..	..	
Magasinier 1	335	26 665	25 282	5,2*	256	19	26 921	25 301	6,0*	5 317	5 714	
Magasinier 2	911	28 812	39 044	-35,5	333	4	29 145	39 047	-34,0	5 820	8 118	
Op. de duplicateur 1	191	28 313	25 802	8,9	318	43	28 631	25 845	9,7	5 632	4 921	
Op. en informatique 1	52	28 538	26 416	7,4	202	0	28 740	26 416	8,1	5 571	5 291	
Op. en informatique 2	143	31 722	34 594	-9,1	290	104	32 012	34 698	-8,4	6 277	7 168	
Personnel de bureau 1	219	23 194	21 050	9,2	198	0	23 392	21 050	10,0	4 587	3 674	
Personnel de bureau 2	2 036	25 370	24 827	2,1*	375	1	25 745	24 828	3,6	5 288	4 814	
Personnel de bureau 3	7 014	28 490	30 430	-6,8	191	7	28 682	30 437	-6,1	5 533	6 195	
Personnel de bureau 4	2 042	33 538	31 575	5,9*	298	0	33 836	31 575	6,7*	6 629	5 981	
Dactylographe	223	24 930	28 660	-15,0	305	0	25 235	28 660	-13,6	5 117	4 525	
Sténo-secrétaire 1	4 186	26 844	27 685	-3,1*	310	16	27 154	27 701	-2,0*	5 424	5 955	
Sec. de direction 2	5 331	29 793	34 243	-14,9	184	12	29 977	34 255	-14,3	5 771	7 020	
Téléphoniste-récept.	328	24 406	24 636	-0,9*	286	16	24 692	24 652	0,2*	4 985	5 311	
Moyenne		28 554	30 500	-6,8								
Employés d'entretien et service												
Conducteur véh. lourds	147	31 422	32 928	-4,8*	297	0	31 718	32 928	-3,8*	6 312	6 896	
Cuisinier 1	349	28 413	24 486	13,8	387	39	28 800	24 525	14,8	6 118	4 554	
Électricien d'entretien 1	240	35 951	46 893	-30,4	428	0	36 379	46 893	-28,9	7 511	9 946	
Gardien	261	26 885	25 143	6,5*	353	60	27 239	25 203	7,5*	5 733	5 376	
Journalier et prépos. ter.	1 478	26 995	30 450	-12,8	313	0	27 309	30 450	-11,5	5 442	5 412	
Mécanicien de véh. motor. 1	74	34 223	36 026	-5,3	140	0	34 363	36 026	-4,8	6 532	7 141	
Menuisier d'entretien	306	34 394	38 634	-12,3	433	0	34 827	38 634	-10,9	7 252	9 703	
Plombier d'entretien	276	35 951	39 291	-9,3*	459	0	36 410	39 291	-7,9*	7 553	8 809	
Moyenne		28 110	27 382	2,6*								
Ensemble des emplois repères												
Moyenne		33 395	34 521	-3,4								

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ¹ (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale (G)			Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	\$		%	\$		%	
									Employés de bureau
29 085	28 219	3,0*	1 511,5	1 676,4	-10,9	19,24	16,86	12,4	Auxiliaire en info. 1
..	..	..	..	..	..	..	..	..	Auxiliaire en info. 2
32 238	31 014	3,8*	1 569,3	1 702,2	-8,5	20,52	18,16	11,5	Magasinier 1
34 966	47 166	-34,9	1 537,7	1 792,7	-16,6	22,74	26,35	-15,9	Magasinier 2
34 264	30 767	10,2	1 559,6	1 650,0	-5,8	21,97	18,36	16,4	Op. de duplicateur 1
34 311	31 707	7,6	1 609,2	1 701,1	-5,7	21,32	18,63	12,6	Op. en informatique 1
38 289	41 867	-9,3	1 573,7	1 712,2	-8,8	24,34	24,46	-0,5*	Op. en informatique 2
27 979	24 724	11,6	1 520,3	1 672,5	-10,0	18,40	14,82	19,5	Personnel de bureau 1
31 033	29 642	4,5	1 538,4	1 740,5	-13,1	20,17	17,06	15,4	Personnel de bureau 2
34 215	36 632	-7,1	1 519,5	1 728,1	-13,7	22,52	21,23	5,7*	Personnel de bureau 3
40 464	37 556	7,2*	1 528,8	1 720,8	-12,6	26,48	21,82	17,6	Personnel de bureau 4
30 352	33 184	-9,3	1 524,9	1 676,8	-10,0	19,90	19,80	0,5*	Dactylographe
32 578	33 655	-3,3*	1 530,3	1 685,0	-10,1	21,29	20,03	5,9*	Sténo-secrétaire 1
35 749	41 274	-15,5	1 516,9	1 681,9	-10,9	23,57	24,71	-4,8*	Sec. de direction 2
29 677	29 963	-1,0*	1 524,5	1 680,6	-10,2	19,47	17,96	7,8*	Téléphoniste-récept.
34 434	36 711	-6,6	1 527,0	1 710,3	-12,0	22,56	21,53	4,6	Moyenne
									Employés d'entretien et service
38 030	39 824	-4,7*	1 682,6	1 780,3	-5,8	22,60	22,35	1,1*	Conducteur véh. lourds
34 917	29 079	16,7	1 690,9	1 729,3	-2,3*	20,65	16,60	19,6	Cuisinier 1
43 891	56 839	-29,5	1 690,9	1 786,2	-5,6	25,96	31,88	-22,8	Électricien d'entretien 1
32 972	30 579	7,3*	1 689,6	1 792,2	-6,1	19,52	17,18	12,0*	Gardien
32 750	35 862	-9,5*	1 711,1	1 842,4	-7,7	19,14	19,55	-2,1*	Journalier et prépos. ter.
40 895	43 167	-5,6	1 638,6	1 833,0	-11,9	24,97	23,57	5,6	Mécanicien de véh. motor. 1
42 078	48 337	-14,9	1 694,0	1 849,4	-9,2	24,84	26,20	-5,5	Menuisier d'entretien
43 963	48 100	-9,4*	1 699,7	1 761,8	-3,7	25,87	27,28	-5,5*	Plombier d'entretien
34 451	32 323	6,2*	1 691,4	1 705,5	-0,8*	20,37	18,86	7,4*	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
40 109	41 148	-2,6*	1 565,8	1 711,1	-9,3	25,75	24,06	6,5	Moyenne

Annexe G-1

Distribution de l'ensemble des emplois repères selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, tous les secteurs

Secteurs	Nombre d'emplois repères utilisés		Distribution selon les statuts					
			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	62	62	4	5	13	19	45	38
Privé	62	60	8	16	15	17	39	27
« Autre public »	62	62	3	1	5	9	54	52
Administration municipale	53	52	0	0	2	0	51	52
Universitaire	54	53	11	9	7	6	36	38
Administration fédérale	49	49	14	14	0	0	35	35
Autres salariés québécois syndiqués	62	62	5	5	6	8	51	49
Autres salariés québécois non syndiqués	62	59	11	24	21	23	30	12

Annexe G-2

Distribution des effectifs utilisés pour l'ensemble des emplois repères selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, tous les secteurs

Secteurs	% d'effectifs utilisés		Distribution en % selon les statuts ¹					
	Salaires	Rémunération globale	Avance de l'administration québécoise		Parité		Retard de l'administration québécoise	
			Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale
Ensemble des autres salariés québécois	100	100	12	12	17	26	71	62
Privé	100	100	15	26	15	30	69	44
« Autre public »	100	100	11	6	8	15	81	79
Administration municipale	100	100	0	0	1	0	99	100
Universitaire	100	100	20	9	16	10	64	80
Administration fédérale	100	100	36	34	0	0	64	66
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	12	12	10	16	78	73
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	23	41	30	50	47	9

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100% à cause des arrondissements.
2. Les chiffres inférieurs à 0,5 ont été arrondis à 0.

Annexe H-1

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires				Rémunération globale			
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification		
									%	90%
Professionnels										
Agent d'information 1	AI1	3	-5,9	(-10,2; -1,6)	D	-5,2*	(-11,8; 1,4)	D		
Agent d'information 2	AI2	396	5,2	(3,0; 7,3)	M	4,3	(0,5; 8,1)	M		
Agent d'information 3	AI3	40	-5,9	(-9,2; -2,5)	M	-3,7*	(-8,1; 0,6)	M		
Agent de l'approvis. 2	AP2	27	1,2*	(-0,6; 3,0)	F	6,1	(1,5; 10,8)	D		
Agent de la gest. fin. 1	FI1	5	-0,2*	(-6,7; 6,4)	D	7,8*	(-0,7; 16,3)	D		
Agent de la gest. fin. 2	FI2	864	-1,3*	(-4,1; 1,5)	F	3,5*	(-0,6; 7,6)	F		
Agent de la gest. fin. 3	FI3	122	-10,7	(-12,7; -8,8)	F	-4,7	(-8,9; -0,4)	F		
Analyste info./adm. 1	OM1	8	-3,7*	(-7,6; 0,1)	M	3,1*	(-4,0; 10,3)	D		
Analyste info./adm. 2	OM2	2 642	4,1	(3,3; 4,9)	F	6,4	(3,8; 9,0)	F		
Analyste info./adm. 3	OM3	467	-4,6	(-6,2; -3,0)	F	0,8*	(-3,1; 4,8)	F		
Ingénieur 1	IN1	8	-18,8	(-21,6; -16,1)	M	-7,0	(-13,1; -0,8)	D		
Ingénieur 2	IN2	610	-6,7	(-10,7; -2,6)	F	1,8*	(-4,9; 8,4)	D		
Ingénieur 3	IN3	161	-19,9	(-27,2; -12,7)	D	-9,8	(-15,6; -4,0)	D		
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	374	0,2*	(-2,6; 3,1)	M	2,7*	(-1,3; 6,7)	M		
Moyenne			-0,2*	(-1,6; 1,2)		3,6	(0,8; 6,3)			
Techniciens										
Tech. arts app. graph. 1	TA1	202	-12,9	(-25,5; -0,4)	D	-10,2*	(-25,8; 5,5)	D		
Tech. arts app. graph. 2	TA2	27	-24,0	(-36,4; -11,6)	D	-22,7	(-42,7; -2,7)	D		
Technicien en doc.	TD1	763	-2,2	(-3,1; -1,3)	M	-5,6	(-7,7; -3,4)	M		
Technicien de lab. 1	TL1	2 119	-9,9	(-16,0; -3,9)	D	0,7*	(-4,4; 5,7)	D		
Technicien de lab. 2	TL2	377	-6,4	(-9,9; -2,9)	M	-3,5*	(-7,6; 0,7)	M		
Technicien en génie 1	TG1	1 184	-28,7	(-32,6; -24,8)	F	-17,3	(-21,7; -12,9)	F		
Technicien en génie 2	TG2	145	-26,2	(-30,5; -21,8)	F	-22,1	(-27,4; -16,8)	F		
Tech. program. en info. 1	TI1	1 485	-1,6*	(-4,0; 0,8)	F	2,3*	(-1,3; 5,8)	F		
Tech. program. en info. 2	TI2	333	-7,4*	(-14,7; 0,0)	D	-3,4*	(-12,8; 6,1)	D		
Moyenne			-10,7	(-13,8; -7,6)		-4,1	(-7,0; -1,2)			

Annexe H-1 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires				Rémunération globale			
			Écarts	Intervalles de confiance		Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance		Cotes de qualification
Employés de bureau										
Auxiliaire en info. 1	AX1	159	-8,4	(-15,8;	-1,0)	D	-0,2*	(-11,7;	11,4)	D
Auxiliaire en info. 2	AX2	16	-36,2	(-51,9;	-20,5)	D	-27,3	(-37,3;	-17,3)	D
Magasinier 1	MG1	335	-25,7	(-35,6;	-15,8)	D	-14,4	(-22,4;	-6,4)	D
Magasinier 2	MG2	911	-36,7	(-41,3;	-32,1)	F	-24,1	(-28,1;	-20,0)	F
Magasinier 3	MG3	36	-22,2	(-27,3;	-17,1)	D	-12,5	(-17,3;	-7,7)	D
Op. de duplicateur 1	OD1	191	-14,6	(-20,2;	-9,0)	M	-15,4	(-24,1;	-6,7)	D
Op. en informatique 1	OI1	52	-1,3*	(-3,9;	1,3)	D	-10,0	(-17,2;	-2,8)	D
Op. en informatique 2	OI2	143	-12,1	(-14,7;	-9,6)	M	-11,9	(-11,9;	-11,9)	M
Op. en informatique 3	OI3	48	-2,8*	(-6,6;	1,0)	M	-7,8	(-14,8;	-0,8)	D
Personnel de bureau 1	PB1	219	-12,6	(-23,2;	-2,1)	D	-12,2	(-22,0;	-2,4)	D
Personnel de bureau 2	PB2	2 036	-8,3	(-14,4;	-2,1)	D	-3,2	(-3,2;	-3,2)	F
Personnel de bureau 3	PB3	7 014	-13,3	(-17,7;	-8,9)	F	-10,6	(-15,7;	-5,4)	F
Personnel de bureau 4	PB4	2 042	-0,6*	(-4,4;	3,2)	F	2,8*	(-3,7;	9,2)	D
Dactylographe	DAC	223	-19,0	(-23,6;	-14,5)	M	-25,5	(-30,9;	-20,2)	M
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 186	-10,2	(-13,1;	-7,3)	F	-11,2	(-15,6;	-6,8)	F
Sec. de direction 2	SE2	5 331	-13,8	(-16,1;	-11,5)	F	-12,0	(-15,6;	-8,5)	F
Préposé aux télécom. 1	PT1	11	-21,3	(-28,6;	-14,1)	D	-25,7	(-35,4;	-15,9)	D
Préposé aux télécom. 2	PT2	125	-15,7	(-25,2;	-6,1)	D	-25,9	(-38,8;	-12,9)	D
Téléphoniste-récept.	TRE	328	-7,6	(-12,6;	-2,7)	F	-4,3*	(-10,0;	1,3)	D
Moyenne			-12,2	(-14,9;	-9,5)		-9,8	(-13,0;	-6,7)	
Employés d'entretien et service										
Conducteur véh. légers	CVR	90	-31,0	(-32,4;	-29,6)	M	-37,0	(-41,2;	-32,8)	M
Conducteur véh. lourds	CVD	147	-24,2	(-27,3;	-21,1)	F	-28,0	(-32,6;	-23,4)	F
Cuisinier 1	CU1	349	-5,9*	(-13,5;	1,7)	D	-1,2*	(-13,3;	10,9)	D
Cuisinier 2	CU2	992	-2,8*	(-7,0;	1,4)	M	4,0*	(-4,1;	12,1)	D
Électricien d'entretien 1	EL1	240	-36,2	(-48,0;	-24,4)	D	-33,2	(-47,1;	-19,3)	D
Électricien d'entretien 2	EL2	10	-32,1	(-37,3;	-27,0)	M	-32,5	(-47,2;	-17,8)	D
Gardien	GAR	261	8,5	(6,3;	10,8)	F	24,3	(21,1;	27,6)	F
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 478	-32,3	(-36,0;	-28,6)	F	-41,9	(-46,3;	-37,5)	F
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	74	-15,5	(-22,2;	-8,9)	D	-11,7	(-22,8;	-0,6)	D
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	100	-29,4	(-32,2;	-26,6)	F	-28,9	(-31,8;	-26,1)	F
Mécanicien Millwright	MMI	158	-41,7	(-52,2;	-31,2)	D	-33,8	(-45,7;	-21,9)	D
Menuisier d'entretien	MEN	306	-32,6	(-38,3;	-26,8)	F	-30,2	(-34,0;	-26,4)	F
Peintre d'entretien	PEN	201	-39,9	(-51,1;	-28,7)	D	-39,8	(-51,5;	-28,0)	D
Plombier d'entretien	PLO	276	-38,8	(-44,7;	-33,0)	F	-34,3	(-39,7;	-29,0)	F
Préposé cuisine/café.	PCC	2 098	25,9	(10,7;	41,1)	D	22,0	(10,4;	33,7)	D
Préposé entretien léger	PEL	1 478	-1,0*	(-10,3;	8,4)	D	5,1*	(-7,4;	17,6)	D
Préposé entretien lourd	PED	2 655	-24,0	(-36,9;	-11,1)	D	-19,3	(-34,3;	-4,2)	D
Moyenne			-11,6	(-21,4;	-1,9)		-9,9*	(-20,8;	0,9)	
Ensemble des emplois repères										
Moyenne			-9,3	(-11,3;	-7,4)		-6,1	(-8,9;	-3,3)	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour chacun des emplois repères, les données salariales estimées pour les autres salariés québécois ont été qualifiées de *fortes* (F), *moyennes* (M) ou *faibles* (D) selon des critères reliés à leur variabilité et à leur représentativité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe H-2

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et secteur privé

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%			%		
Professionnels								
Agent d'information 1	AI1	3	10,9*	(-7,9; 29,7)	..	..	(..; ..)	..
Agent d'information 2	AI2	396	12,4	(9,3; 15,5)	..	17,1	(11,8; 22,4)	..
Agent d'information 3	AI3	40	-16,3	(-20,2; -12,5)	..	-8,2	(-15,4; -0,9)	..
Agent de l'approvis. 2	AP2	27	2,4*	(-0,4; 5,1)	..	10,8	(4,8; 16,8)	..
Agent de la gest. fin. 1	FI1	5	10,5	(7,0; 14,0)	..	23,7	(19,3; 28,2)	..
Agent de la gest. fin. 2	FI2	864	5,3	(1,7; 8,9)	..	15,5	(10,2; 20,8)	..
Agent de la gest. fin. 3	FI3	122	-8,5	(-11,3; -5,8)	..	3,0*	(-1,7; 7,8)	..
Analyste info./adm. 1	OM1	8	-0,9*	(-7,2; 5,3)	..	11,5	(5,2; 17,8)	..
Analyste info./adm. 2	OM2	2 642	2,4	(0,4; 4,4)	..	12,0	(8,8; 15,3)	..
Analyste info./adm. 3	OM3	467	-6,2	(-9,8; -2,7)	..	5,1	(0,8; 9,3)	..
Ingénieur 1	IN1	8	-18,8	(-21,7; -16,0)	..	-6,6	(-12,7; -0,4)	..
Ingénieur 2	IN2	610	-4,5*	(-10,4; 1,4)	..	7,4	(2,4; 12,5)	..
Ingénieur 3	IN3	161	-20,2	(-29,1; -11,4)	..	-7,1	(-13,7; -0,5)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	374	4,5*	(-4,7; 13,7)	..	15,3	(6,2; 24,4)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	66	-16,9	(-25,6; -8,3)	..	-6,9	(-13,3; -0,5)	..
Moyenne			0,8*	(-1,5; 3,1)		10,8	(8,1; 13,5)	
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	TA1	202	-14,0*	(-29,3; 1,3)	..	-10,7*	(-31,2; 9,8)	..
Tech. arts app. graph. 2	TA2	27	-24,4	(-37,5; -11,3)	..	-22,8	(-44,0; -1,6)	..
Technicien en doc.	TD1	763	10,9	(7,6; 14,2)	..	21,0	(15,8; 26,1)	..
Technicien de lab. 1	TL1	2 119	-12,6	(-19,6; -5,5)	..	0,5*	(-5,4; 6,5)	..
Technicien de lab. 2	TL2	377	-8,0*	(-18,3; 2,2)	..	3,4*	(-3,9; 10,6)	..
Technicien en génie 1	TG1	1 184	-30,0	(-34,4; -25,7)	..	-16,8	(-21,7; -11,8)	..
Technicien en génie 2	TG2	145	-27,9	(-37,2; -18,6)	..	-15,1	(-24,1; -6,2)	..
Tech. program. en info. 1	TI1	1 485	-2,7	(-4,7; -0,8)	..	5,2	(1,2; 9,1)	..
Tech. program. en info. 2	TI2	333	-10,5*	(-21,7; 0,7)	..	3,4*	(-9,5; 16,3)	..
Moyenne			-11,0	(-15,2; -6,8)		0,3*	(-3,7; 4,4)	

Annexe H-2 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et secteur privé

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%		90%	%		90%
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	AX1	159	-6,9*	(-14,8; 0,9)	..	3,8*	(-6,5; 14,2)	..
Auxiliaire en info. 2	AX2	16	-40,2	(-55,6; -24,9)	..	-29,1	(-41,8; -16,5)	..
Magasinier 1	MG1	335	-25,3	(-35,7; -14,8)	..	-12,9	(-20,8; -5,0)	..
Magasinier 2	MG2	911	-41,5	(-45,7; -37,3)	..	-24,8	(-29,5; -20,1)	..
Magasinier 3	MG3	36	-24,5	(-29,6; -19,5)	..	-10,0	(-15,4; -4,7)	..
Op. de duplicateur 1	OD1	191	-13,0	(-23,8; -2,3)	..	-10,3*	(-26,1; 5,4)	..
Op. en informatique 1	OI1	52	7,5	(1,1; 14,0)	..	12,4	(6,0; 18,9)	..
Op. en informatique 2	OI2	143	-13,0	(-16,5; -9,5)	..	-8,9	(-16,5; -1,4)	..
Op. en informatique 3	OI3	48	-5,2*	(-11,9; 1,5)	..	-9,6*	(-21,3; 2,0)	..
Personnel de bureau 1	PB1	219	-12,4*	(-27,0; 2,3)	..	-5,8*	(-19,1; 7,5)	..
Personnel de bureau 2	PB2	2 036	-10,5	(-18,4; -2,6)	..	-1,4	(-1,4; -1,4)	..
Personnel de bureau 3	PB3	7 014	-21,3	(-25,6; -17,0)	..	-11,4	(-17,6; -5,2)	..
Personnel de bureau 4	PB4	2 042	0,6*	(-8,3; 9,5)	..	11,0	(0,8; 21,2)	..
Dactylographe	DAC	223	-28,5	(-37,9; -19,1)	..	-29,4	(-43,0; -15,8)	..
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 186	-9,2	(-14,4; -4,1)	..	-1,8*	(-9,0; 5,4)	..
Sec. de direction 2	SE2	5 331	-16,7	(-20,9; -12,5)	..	-7,9	(-13,7; -2,2)	..
Préposé aux télécom. 1	PT1	11	-8,8	(-15,2; -2,4)	..	-5,7*	(-14,4; 3,1)	..
Téléphoniste-récept.	TRE	328	-6,9	(-12,9; -0,9)	..	-0,6*	(-7,4; 6,3)	..
Moyenne			-15,4	(-19,5; -11,2)		-6,2	(-11,1; -1,3)	
Employés d'entretien et service								
Conducteur véh. légers	CVR	90	-23,9	(-35,0; -12,8)	..	-20,6	(-36,4; -4,9)	..
Conducteur véh. lourds	CVD	147	-26,6	(-32,9; -20,2)	..	-17,6	(-27,8; -7,4)	..
Cuisinier 1	CU1	349	-2,9*	(-11,4; 5,6)	..	4,4*	(-8,0; 16,8)	..
Cuisinier 2	CU2	992	-2,1*	(-6,8; 2,5)	..	7,4*	(0,0; 14,8)	..
Électricien d'entretien 1	EL1	240	-43,7	(-58,2; -29,1)	..	-36,4	(-53,4; -19,5)	..
Électricien d'entretien 2	EL2	10	-34,7	(-40,1; -29,3)	..	-34,6	(-51,8; -17,5)	..
Gardienn	GAR	261	8,8	(6,6; 11,0)	..	24,9	(22,0; 27,8)	..
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 478	-35,2	(-42,0; -28,3)	..	-33,4	(-41,8; -24,9)	..
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	74	-14,4	(-23,1; -5,6)	..	-4,6*	(-18,6; 9,3)	..
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	100	-40,1	(-43,8; -36,4)	..	-32,5	(-36,0; -28,9)	..
Mécanicien Millwright	MMI	158	-43,6	(-54,7; -32,4)	..	-34,5	(-47,1; -21,8)	..
Menuisier d'entretien	MEN	306	-40,7	(-47,3; -34,2)	..	-32,9	(-38,6; -27,1)	..
Peintre d'entretien	PEN	201	-50,3	(-66,4; -34,2)	..	-42,2	(-60,9; -23,6)	..
Plombier d'entretien	PLO	276	-42,7	(-48,8; -36,6)	..	-36,1	(-41,8; -30,3)	..
Préposé cuisine/café.	PCC	2 098	28,1	(12,9; 43,3)	..	26,9	(15,6; 38,3)	..
Préposé entretien léger	PEL	1 478	0,4*	(-9,5; 10,2)	..	7,0*	(-6,1; 20,0)	..
Préposé entretien lourd	PED	2 655	-27,1	(-45,3; -8,8)	..	-17,2*	(-35,3; 0,8)	..
Moyenne			-12,9	(-24,5; -1,4)		-6,7*	(-18,7; 5,2)	
Ensemble des emplois repères								
Moyenne			-10,8	(-13,7; -7,9)		-1,7*	(-5,4; 2,0)	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe H-3

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public »

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%		90%	%		90%
Professionnels								
Agent d'information 1	AI1	3	-10,1	(-11,4; -8,7)	..	-9,4	(-14,2; -4,6)	..
Agent d'information 2	AI2	396	4,2	(1,8; 6,5)	..	2,7*	(-1,5; 6,9)	..
Agent d'information 3	AI3	40	-4,9	(-8,4; -1,4)	..	-3,4*	(-8,3; 1,4)	..
Agent de l'approvis. 2	AP2	27	-0,6*	(-2,0; 0,8)	..	-0,9*	(-3,8; 2,0)	..
Agent de la gest. fin. 2	FI2	864	-8,9	(-10,0; -7,8)	..	-8,7	(-11,3; -6,1)	..
Agent de la gest. fin. 3	FI3	122	-13,4	(-14,8; -12,0)	..	-12,9	(-16,7; -9,2)	..
Analyste info./adm. 2	OM2	2 642	5,0	(4,3; 5,6)	..	3,8	(0,4; 7,2)	..
Analyste info./adm. 3	OM3	467	-3,4	(-3,8; -2,9)	..	-6,6*	(-15,3; 2,1)	..
Ingénieur 2	IN2	610	-12,9	(-14,0; -11,9)	..	-14,0	(-17,4; -10,6)	..
Ingénieur 3	IN3	161	-18,8	(-20,7; -16,9)	..	-18,6	(-22,5; -14,6)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	374	-1,4	(-2,2; -0,5)	..	-1,3*	(-5,4; 2,9)	..
Moyenne			-1,6	(-3,0; -0,1)		-2,5*	(-8,6; 3,5)	
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	TA1	202	-8,7	(-10,4; -7,1)	..	-9,3	(-14,5; -4,1)	..
Tech. arts app. graph. 2	TA2	27	-16,4	(-22,0; -10,8)	..	-21,5	(-25,9; -17,0)	..
Technicien en doc.	TD1	763	-3,0	(-3,8; -2,3)	..	-6,9	(-8,8; -5,1)	..
Technicien de lab. 1	TL1	2 119	3,5	(2,6; 4,5)	..	1,2*	(-1,7; 4,0)	..
Technicien de lab. 2	TL2	377	-6,0	(-9,5; -2,4)	..	-5,3	(-9,6; -1,0)	..
Technicien en génie 1	TG1	1 184	-18,7	(-20,3; -17,2)	..	-19,1	(-24,1; -14,0)	..
Tech. program. en info. 1	TI1	1 485	1,1*	(-5,2; 7,3)	..	-3,8*	(-8,7; 1,2)	..
Tech. program. en info. 2	TI2	333	-2,5*	(-5,6; 0,7)	..	-10,5	(-13,5; -7,4)	..
Moyenne			-3,6	(-5,6; -1,5)		-6,3	(-9,0; -3,6)	

Annexe H-3 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et « autre public »

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%		90%	%		90%
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	AX1	159	-17,0	(-18,3; -15,7)	..	-19,7	(-20,9; -18,5)	..
Auxiliaire en info. 2	AX2	16	-13,7	(-13,7; -13,7)	..	-13,5	(-13,5; -13,5)	..
Magasinier 1	MG1	335	-31,7	(-36,1; -27,3)	..	-28,2	(-32,9; -23,5)	..
Magasinier 2	MG2	911	-19,9	(-21,5; -18,4)	..	-15,5	(-16,9; -14,1)	..
Magasinier 3	MG3	36	-11,9	(-13,2; -10,7)	..	-8,1	(-12,5; -3,7)	..
Op. de duplicateur 1	OD1	191	-16,2	(-17,6; -14,9)	..	-20,4	(-25,4; -15,4)	..
Op. en informatique 1	OI1	52	-5,6	(-8,3; -2,9)	..	-15,2	(-18,3; -12,0)	..
Op. en informatique 2	OI2	143	-10,6	(-14,0; -7,2)	..	-16,4	(-16,4; -16,4)	..
Op. en informatique 3	OI3	48	0,1*	(-1,1; 1,4)	..	-5,1*	(-11,8; 1,6)	..
Personnel de bureau 1	PB1	219	-13,3	(-14,3; -12,2)	..	-21,7	(-23,1; -20,4)	..
Personnel de bureau 2	PB2	2 036	-3,6*	(-12,4; 5,2)	..	-5,8*	(-16,7; 5,2)	..
Personnel de bureau 3	PB3	7 014	-6,6	(-11,8; -1,5)	..	-9,7	(-16,4; -3,0)	..
Personnel de bureau 4	PB4	2 042	-1,4	(-2,2; -0,6)	..	-2,0	(-3,4; -0,6)	..
Dactylographe	DAC	223	-13,3	(-15,3; -11,3)	..	-22,0	(-25,2; -18,8)	..
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 186	-11,2	(-13,2; -9,3)	..	-19,9	(-22,4; -17,3)	..
Sec. de direction 2	SE2	5 331	-10,5	(-11,7; -9,3)	..	-15,4	(-17,4; -13,4)	..
Préposé aux télécom. 1	PT1	11	-37,8	(-42,2; -33,5)	..	-49,7	(-51,7; -47,7)	..
Préposé aux télécom. 2	PT2	125	-38,9	(-44,0; -33,8)	..	-58,8	(-63,0; -54,6)	..
Téléphoniste-récept.	TRE	328	-10,8	(-12,9; -8,7)	..	-15,9	(-19,6; -12,2)	..
Moyenne			-8,9	(-12,1; -5,8)		-12,9	(-17,1; -8,7)	
Employés d'entretien et service								
Conducteur véh. légers	CVR	90	-31,6	(-31,8; -31,3)	..	-40,8	(-42,3; -39,3)	..
Conducteur véh. lourds	CVD	147	-22,5	(-24,4; -20,6)	..	-37,1	(-42,9; -31,3)	..
Cuisinier 1	CU1	349	-22,3	(-25,0; -19,6)	..	-32,6	(-38,2; -27,0)	..
Cuisinier 2	CU2	992	-7,1	(-8,8; -5,4)	..	-11,6	(-15,4; -7,9)	..
Électricien d'entretien 1	EL1	240	-14,9	(-16,0; -13,9)	..	-22,0	(-23,9; -20,0)	..
Électricien d'entretien 2	EL2	10	-15,8	(-18,3; -13,4)	..	-17,2	(-20,5; -13,9)	..
Gardien	GAR	261	-20,2	(-21,4; -19,0)	..	-31,5	(-33,9; -29,0)	..
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 478	-29,1	(-30,2; -27,9)	..	-48,2	(-50,5; -45,8)	..
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	74	-18,6	(-20,2; -17,0)	..	-26,4	(-31,6; -21,3)	..
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	100	-19,9	(-21,6; -18,2)	..	-25,8	(-27,1; -24,5)	..
Mécanicien Millwright	MMI	158	-19,3	(-22,5; -16,2)	..	-23,4	(-29,4; -17,5)	..
Menuisier d'entretien	MEN	306	-16,3	(-17,3; -15,2)	..	-25,2	(-26,4; -24,0)	..
Peintre d'entretien	PEN	201	-21,7	(-23,5; -19,9)	..	-32,7	(-35,5; -29,8)	..
Plombier d'entretien	PLO	276	-14,1	(-14,9; -13,2)	..	-22,1	(-23,6; -20,7)	..
Préposé cuisine/café.	PCC	2 098	-3,9	(-5,1; -2,6)	..	-8,4	(-10,5; -6,3)	..
Préposé entretien léger	PEL	1 478	-19,8	(-22,8; -16,7)	..	-24,2	(-27,2; -21,1)	..
Préposé entretien lourd	PED	2 655	-16,5	(-19,8; -13,1)	..	-21,4	(-24,0; -18,7)	..
Moyenne			-15,9	(-16,9; -14,8)		-23,3	(-24,4; -22,2)	
Ensemble des emplois repères								
Moyenne			-7,9	(-9,2; -6,6)		-11,6	(-13,4; -9,7)	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe H-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et administration municipale

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%		90%	%		90%
Professionnels								
Agent d'information 2	AI2	396	-4,1	(-4,7; -3,5)	..	-12,1	(-12,4; -11,7)	..
Agent de l'approvis. 2	AP2	27	0,1*	(-2,9; 3,2)	..	-10,1	(-12,2; -8,0)	..
Agent de la gest. fin. 2	FI2	864	-21,2	(-23,1; -19,3)	..	-31,9	(-33,9; -29,8)	..
Agent de la gest. fin. 3	FI3	122	-20,3	(-24,5; -16,1)	..	-32,5	(-36,8; -28,2)	..
Analyste info./adm. 2	OM2	2 642	-5,3	(-7,8; -2,9)	..	-14,4	(-16,1; -12,6)	..
Analyste info./adm. 3	OM3	467	-1,5*	(-7,7; 4,8)	..	-10,3	(-13,3; -7,4)	..
Ingénieur 2	IN2	610	-19,8	(-20,8; -18,8)	..	-27,4	(-28,4; -26,4)	..
Ingénieur 3	IN3	161	-14,2	(-16,1; -12,3)	..	-20,7	(-21,9; -19,5)	..
Moyenne			-10,6	(-12,5; -8,6)		-19,1	(-20,5; -17,7)	
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	TA1	202	-7,4	(-12,2; -2,5)	..	-19,4	(-24,4; -14,3)	..
Technicien en doc.	TD1	763	-6,4	(-8,9; -3,8)	..	-22,5	(-26,4; -18,6)	..
Technicien de lab. 1	TL1	2 119	-6,9	(-8,2; -5,5)	..	-8,7	(-11,4; -5,9)	..
Technicien en génie 1	TG1	1 184	-23,5	(-25,6; -21,3)	..	-34,8	(-36,9; -32,6)	..
Technicien en génie 2	TG2	145	-19,6	(-21,5; -17,7)	..	-32,2	(-34,4; -30,0)	..
Tech. program. en info. 1	TI1	1 485	-12,5	(-16,3; -8,8)	..	-28,1	(-31,5; -24,8)	..
Tech. program. en info. 2	TI2	333	-14,5	(-15,9; -13,2)	..	-23,0	(-24,1; -21,9)	..
Moyenne			-12,0	(-13,7; -10,3)		-21,3	(-23,4; -19,2)	

Annexe H-4 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et administration municipale

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%		90%	%		90%
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	AX1	159	-22,8	(-25,8; -19,9)	..	-27,6	(-30,7; -24,5)	..
Auxiliaire en info. 2	AX2	16	..	(..; ..)	..	..	(..; ..)	..
Magasinier 1	MG1	335	-43,0	(-45,8; -40,2)	..	-41,8	(-45,2; -38,4)	..
Magasinier 2	MG2	911	-45,4	(-47,6; -43,2)	..	-49,9	(-52,3; -47,4)	..
Op. de duplicateur 1	OD1	191	-22,0	(-26,4; -17,6)	..	-34,5	(-39,9; -29,0)	..
Op. en informatique 1	OI1	52	-19,5	(-21,8; -17,1)	..	-39,2	(-42,3; -36,1)	..
Op. en informatique 2	OI2	143	-28,9	(-31,8; -26,0)	..	-36,1	(-36,1; -36,1)	..
Personnel de bureau 1	PB1	219	-13,4	(-14,4; -12,4)	..	-28,6	(-29,7; -27,5)	..
Personnel de bureau 2	PB2	2 036	-18,0	(-19,4; -16,7)	..	-30,0	(-32,0; -28,0)	..
Personnel de bureau 3	PB3	7 014	-20,0	(-21,0; -19,0)	..	-32,1	(-33,2; -30,9)	..
Personnel de bureau 4	PB4	2 042	-16,2	(-18,4; -13,9)	..	-27,5	(-30,3; -24,7)	..
Dactylographe	DAC	223	-14,2	(-17,8; -10,7)	..	-28,6	(-33,7; -23,6)	..
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 186	-21,3	(-23,5; -19,0)	..	-33,7	(-35,8; -31,6)	..
Sec. de direction 2	SE2	5 331	-19,2	(-20,4; -18,0)	..	-30,2	(-31,6; -28,8)	..
Préposé aux télécom. 1	PT1	11	-36,5	(-39,6; -33,3)	..	-51,1	(-53,8; -48,5)	..
Préposé aux télécom. 2	PT2	125	-38,9	(-44,0; -33,8)	..	-58,8	(-63,0; -54,6)	..
Téléphoniste-récept.	TRE	328	-17,6	(-20,1; -15,0)	..	-26,6	(-29,2; -23,9)	..
Moyenne			-20,8	(-22,2; -19,5)		-32,2	(-33,7; -30,6)	
Employés d'entretien et service								
Conducteur véh. légers	CVR	90	-30,6	(-31,3; -29,8)	..	-55,2	(-57,4; -52,9)	..
Conducteur véh. lourds	CVD	147	-25,3	(-25,9; -24,7)	..	-45,6	(-47,8; -43,4)	..
Électricien d'entretien 1	EL1	240	-21,5	(-22,9; -20,1)	..	-30,8	(-32,7; -28,8)	..
Électricien d'entretien 2	EL2	10	-21,9	(-25,4; -18,5)	..	-24,1	(-26,1; -22,2)	..
Gardien	GAR	261	-27,9	(-29,1; -26,6)	..	-51,2	(-52,7; -49,8)	..
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 478	-30,8	(-31,9; -29,6)	..	-51,4	(-53,5; -49,3)	..
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	74	-17,0	(-17,5; -16,5)	..	-21,9	(-24,7; -19,1)	..
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	100	-19,8	(-20,8; -18,7)	..	-31,9	(-34,3; -29,6)	..
Menuisier d'entretien	MEN	306	-22,0	(-23,1; -21,0)	..	-34,5	(-36,4; -32,6)	..
Peintre d'entretien	PEN	201	-26,9	(-27,7; -26,2)	..	-44,8	(-47,0; -42,5)	..
Plombier d'entretien	PLO	276	-19,8	(-20,7; -19,0)	..	-33,5	(-34,9; -32,1)	..
Préposé entretien léger	PEL	1 478	-26,2	(-30,7; -21,7)	..	-32,0	(-36,6; -27,4)	..
Préposé entretien lourd	PED	2 655	-32,2	(-33,8; -30,6)	..	-38,4	(-41,6; -35,3)	..
Moyenne			-28,1	(-29,1; -27,0)		-43,0	(-44,9; -41,2)	
Ensemble des emplois repères								
Moyenne			-18,5	(-19,5; -17,5)		-29,4	(-30,4; -28,5)	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe H-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%			%		
Professionnels								
Agent d'information 2	AI2	396	5,9	(5,5; 6,4)	..	-0,2*	(-1,4; 1,1)	..
Agent de l'approvis. 2	AP2	27	-3,1	(-3,7; -2,5)	..	-8,4	(-9,9; -7,0)	..
Agent de la gest. fin. 2	FI2	864	-0,5*	(-3,3; 2,2)	..	-5,5	(-8,8; -2,3)	..
Agent de la gest. fin. 3	FI3	122	-6,6	(-8,3; -4,9)	..	-17,7	(-19,5; -16,0)	..
Analyste info./adm. 2	OM2	2 642	4,8	(4,2; 5,4)	..	-1,0	(-1,4; -0,7)	..
Analyste info./adm. 3	OM3	467	-1,6	(-2,5; -0,8)	..	-9,7	(-9,7; -9,7)	..
Ingénieur 2	IN2	610	4,3	(2,9; 5,6)	..	-0,2*	(-1,9; 1,6)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	374	-0,1*	(-0,5; 0,4)	..	-4,2	(-5,0; -3,4)	..
Moyenne			2,9	(2,6; 3,2)		-2,6	(-3,2; -2,1)	
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	TA1	202	-1,5	(-2,8; -0,2)	..	-3,6	(-6,2; -1,1)	..
Technicien en doc.	TD1	763	1,2	(0,4; 1,9)	..	-1,4	(-2,0; -0,8)	..
Technicien de lab. 1	TL1	2 119	4,1	(3,4; 4,9)	..	4,7	(3,6; 5,9)	..
Technicien de lab. 2	TL2	377	-1,9	(-2,5; -1,4)	..	-2,8	(-3,0; -2,6)	..
Technicien en génie 1	TG1	1 184	-1,7	(-3,0; -0,3)	..	-1,8	(-2,6; -0,9)	..
Technicien en génie 2	TG2	145	-3,3	(-4,2; -2,3)	..	-5,9	(-7,1; -4,7)	..
Tech. program. en info. 1	TI1	1 485	-0,6*	(-1,5; 0,3)	..	-1,8	(-2,5; -1,0)	..
Tech. program. en info. 2	TI2	333	-3,9	(-4,5; -3,4)	..	-8,7	(-9,5; -7,9)	..
Moyenne			0,6*	(-0,1; 1,3)		-0,2*	(-1,0; 0,5)	

Annexe H-5 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%		90%	%		90%
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	AX1	159	-12,4	(-14,1; -10,7)	..	-16,3	(-17,2; -15,4)	..
Magasinier 1	MG1	335	-7,0	(-7,4; -6,5)	..	-6,2	(-6,6; -5,9)	..
Magasinier 2	MG2	911	-5,8	(-7,1; -4,5)	..	-2,2	(-2,6; -1,9)	..
Op. de duplicateur 1	OD1	191	-11,2	(-13,0; -9,4)	..	-9,1	(-11,0; -7,3)	..
Op. en informatique 2	OI2	143	1,5*	(-0,4; 3,3)	..	-4,9	(-6,3; -3,5)	..
Personnel de bureau 1	PB1	219	-11,3	(-13,4; -9,3)	..	-9,1	(-10,5; -7,7)	..
Personnel de bureau 2	PB2	2 036	-5,3	(-6,1; -4,6)	..	-6,5	(-8,2; -4,9)	..
Personnel de bureau 3	PB3	7 014	-3,6	(-4,2; -2,9)	..	-6,7	(-7,2; -6,2)	..
Personnel de bureau 4	PB4	2 042	2,2	(1,2; 3,2)	..	-0,5*	(-2,0; 0,9)	..
Dactylographe	DAC	223	-3,8	(-4,7; -2,9)	..	-5,8	(-7,6; -4,1)	..
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 186	-0,7*	(-1,7; 0,4)	..	-3,8	(-4,4; -3,1)	..
Sec. de direction 2	SE2	5 331	-2,9	(-4,0; -1,8)	..	-6,4	(-7,5; -5,2)	..
Préposé aux télécom. 1	PT1	11	0,4*	(-1,7; 2,5)	..	-12,6	(-16,7; -8,5)	..
Téléphoniste-récept.	TRE	328	-2,0	(-2,5; -1,4)	..	-2,2	(-2,9; -1,5)	..
Moyenne			-2,7	(-3,3; -2,0)		-5,3	(-6,0; -4,5)	
Employés d'entretien et service								
Conducteur véh. légers	CVR	90	-5,0	(-6,5; -3,4)	..	-5,4	(-6,9; -3,8)	..
Cuisinier 2	CU2	992	-1,9	(-1,9; -1,9)	..	2,2	(2,2; 2,2)	..
Électricien d'entretien 1	EL1	240	-0,1*	(-0,3; 0,0)	..	0,6	(0,4; 0,8)	..
Électricien d'entretien 2	EL2	10	-5,3	(-8,4; -2,1)	..	-2,5*	(-5,7; 0,6)	..
Gardien	GAR	261	-14,5	(-16,2; -12,7)	..	-11,4	(-13,7; -9,1)	..
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 478	-10,2	(-10,4; -10,0)	..	-11,9	(-13,2; -10,5)	..
Mécanicien Millwright	MMI	158	-0,8	(-1,1; -0,5)	..	0,8	(0,7; 0,9)	..
Menuisier d'entretien	MEN	306	1,5	(1,0; 2,0)	..	2,1	(1,0; 3,1)	..
Peintre d'entretien	PEN	201	-1,4	(-1,8; -1,0)	..	-1,1	(-1,8; -0,3)	..
Plombier d'entretien	PLO	276	-0,6	(-1,0; -0,2)	..	-0,3*	(-0,6; 0,0)	..
Préposé entretien léger	PEL	1 478	-1,0	(-1,7; -0,3)	..	-1,5*	(-3,6; 0,6)	..
Préposé entretien lourd	PED	2 655	-3,0	(-4,0; -2,0)	..	-4,4	(-5,3; -3,5)	..
Moyenne			-3,9	(-4,4; -3,5)		-3,0	(-3,9; -2,1)	
Ensemble des emplois repères								
Moyenne			-1,2	(-1,7; -0,7)		-3,5	(-5,9; -1,0)	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe H-6

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%			%		
Professionnels								
Agent d'information 1	AI1	3	-5,2	(-5,2; -5,2)	..	-4,0	(-4,0; -4,0)	..
Agent d'information 2	AI2	396	7,9	(7,9; 7,9)	..	8,8	(8,8; 8,8)	..
Agent d'information 3	AI3	40	-3,1	(-3,1; -3,1)	..	-1,3	(-1,3; -1,3)	..
Agent de l'approvis. 2	AP2	27	2,6	(2,6; 2,6)	..	3,6	(3,6; 3,6)	..
Agent de la gest. fin. 1	FI1	5	-17,8	(-17,8; -17,8)	..	-14,4	(-14,4; -14,4)	..
Agent de la gest. fin. 2	FI2	864	-7,1	(-7,1; -7,1)	..	-5,0	(-5,0; -5,0)	..
Agent de la gest. fin. 3	FI3	122	-9,0	(-9,0; -9,0)	..	-6,7	(-6,7; -6,7)	..
Analyste info./adm. 1	OM1	8	-5,6	(-5,6; -5,6)	..	-3,2	(-3,2; -3,2)	..
Analyste info./adm. 2	OM2	2 642	6,8	(6,8; 6,8)	..	8,1	(8,1; 8,1)	..
Analyste info./adm. 3	OM3	467	-4,2	(-4,2; -4,2)	..	-2,2	(-2,2; -2,2)	..
Ingénieur 1	IN1	8	-19,5	(-19,5; -19,5)	..	-17,7	(-17,7; -17,7)	..
Ingénieur 2	IN2	610	-10,1	(-10,1; -10,1)	..	-7,9	(-7,9; -7,9)	..
Ingénieur 3	IN3	161	-20,0	(-20,0; -20,0)	..	-17,0	(-17,0; -17,0)	..
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	8	-7,4	(-7,4; -7,4)	..	-4,9	(-4,9; -4,9)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	374	-0,3	(-0,3; -0,3)	..	1,6	(1,6; 1,6)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	66	-14,4	(-14,4; -14,4)	..	-11,7	(-11,7; -11,7)	..
Moyenne			0,2	(0,2; 0,2)		1,8	(1,8; 1,8)	
Techniciens								
Technicien en doc.	TD1	763	-7,5	(-7,5; -7,5)	..	-4,9	(-4,9; -4,9)	..
Technicien de lab. 1	TL1	2 119	22,7	(22,7; 22,7)	..	25,1	(25,1; 25,1)	..
Technicien de lab. 2	TL2	377	3,3	(3,3; 3,3)	..	7,0	(7,0; 7,0)	..
Technicien en génie 1	TG1	1 184	-25,2	(-25,2; -25,2)	..	-22,8	(-22,8; -22,8)	..
Technicien en génie 2	TG2	145	-25,6	(-25,6; -25,6)	..	-20,7	(-20,7; -20,7)	..
Tech. program. en info. 1	TI1	1 485	20,0	(20,0; 20,0)	..	21,6	(21,6; 21,6)	..
Moyenne			6,9	(6,9; 6,9)		9,5	(9,5; 9,5)	

Annexe H-6 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale			
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification	
			%			%			90%
Employés de bureau									
Auxiliaire en info. 1	AX1	159	-16,5	(-16,5; -16,5)	..	-15,5	(-15,5; -15,5)	..	
Auxiliaire en info. 2	AX2	16	-13,7	(-13,7; -13,7)	..	-12,8	(-12,8; -12,8)	..	
Magasinier 1	MG1	335	-5,1	(-5,1; -5,1)	..	-0,3	(-0,3; -0,3)	..	
Magasinier 2	MG2	911	-8,8	(-8,8; -8,8)	..	-1,1	(-1,1; -1,1)	..	
Magasinier 3	MG3	36	-11,0	(-11,0; -11,0)	..	-4,5	(-4,5; -4,5)	..	
Op. en informatique 1	OI1	52	-7,0	(-7,0; -7,0)	..	-12,1	(-12,1; -12,1)	..	
Op. en informatique 2	OI2	143	-12,3	(-12,3; -12,3)	..	-14,1	(-14,1; -14,1)	..	
Op. en informatique 3	OI3	48	-3,4	(-3,4; -3,4)	..	-7,7	(-7,7; -7,7)	..	
Personnel de bureau 2	PB2	2 036	-2,0	(-2,0; -2,0)	..	-1,0	(-1,0; -1,0)	..	
Personnel de bureau 3	PB3	7 014	-6,1	(-6,1; -6,1)	..	-5,2	(-5,2; -5,2)	..	
Personnel de bureau 4	PB4	2 042	0,8	(0,8; 0,8)	..	1,7	(1,7; 1,7)	..	
Dactylographe	DAC	223	-14,5	(-14,5; -14,5)	..	-12,7	(-12,7; -12,7)	..	
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 186	-15,5	(-15,5; -15,5)	..	-14,3	(-14,3; -14,3)	..	
Sec. de direction 2	SE2	5 331	-12,4	(-12,4; -12,4)	..	-11,1	(-11,1; -11,1)	..	
Moyenne			-8,5	(-8,5; -8,5)		-7,2	(-7,2; -7,2)		
Employés d'entretien et service									
Conducteur véh. lourds	CVD	147	5,7	(5,7; 5,7)	..	2,3	(2,3; 2,3)	..	
Cuisinier 1	CU1	349	-21,2	(-21,2; -21,2)	..	-23,9	(-23,9; -23,9)	..	
Cuisinier 2	CU2	992	-5,5	(-5,5; -5,5)	..	-7,7	(-7,7; -7,7)	..	
Électricien d'entretien 1	EL1	240	-2,2	(-2,2; -2,2)	..	-5,0	(-5,0; -5,0)	..	
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 478	4,4	(4,4; 4,4)	..	-0,8	(-0,8; -0,8)	..	
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	74	12,5	(12,5; 12,5)	..	10,7	(10,7; 10,7)	..	
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	100	13,2	(13,2; 13,2)	..	11,3	(11,3; 11,3)	..	
Mécanicien Millwright	MMI	158	8,0	(8,0; 8,0)	..	6,1	(6,1; 6,1)	..	
Menuisier d'entretien	MEN	306	-1,4	(-1,4; -1,4)	..	-4,3	(-4,3; -4,3)	..	
Peintre d'entretien	PEN	201	-1,8	(-1,8; -1,8)	..	-4,9	(-4,9; -4,9)	..	
Plombier d'entretien	PLO	276	-6,7	(-6,7; -6,7)	..	-9,9	(-9,9; -9,9)	..	
Préposé cuisine/café.	PCC	2 098	4,5	(4,5; 4,5)	..	1,8	(1,8; 1,8)	..	
Préposé entretien lourd	PED	2 655	7,2	(7,2; 7,2)	..	4,6	(4,6; 4,6)	..	
Moyenne			2,2	(2,2; 2,2)		-0,8	(-0,8; -0,8)		
Ensemble des emplois repères									
Moyenne			-2,2	(-2,2; -2,2)		-1,4	(-1,4; -1,4)		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe H-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires				Rémunération globale			
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification		
									%	90%
Professionnels										
Agent d'information 1	AI1	3	-8,1	(-8,6; -7,5)	..	-8,5	(-9,6; -7,3)	..		
Agent d'information 2	AI2	396	6,6	(4,2; 8,9)	..	5,4	(0,8; 10,0)	..		
Agent d'information 3	AI3	40	-0,5*	(-3,7; 2,8)	..	1,9*	(-2,7; 6,5)	..		
Agent de l'approvis. 2	AP2	27	2,5	(1,9; 3,1)	..	2,8	(1,4; 4,2)	..		
Agent de la gest. fin. 1	FI1	5	-17,8	(-17,9; -17,7)	..	-14,2	(-15,7; -12,7)	..		
Agent de la gest. fin. 2	FI2	864	-7,1	(-8,0; -6,3)	..	-6,4	(-8,5; -4,4)	..		
Agent de la gest. fin. 3	FI3	122	-10,1	(-10,2; -9,9)	..	-9,1	(-9,6; -8,5)	..		
Analyste info./adm. 2	OM2	2 642	4,9	(4,1; 5,7)	..	3,7	(1,2; 6,2)	..		
Analyste info./adm. 3	OM3	467	-4,4	(-6,6; -2,1)	..	-6,4*	(-14,0; 1,2)	..		
Ingénieur 2	IN2	610	-10,8	(-14,4; -7,3)	..	-10,3	(-16,4; -4,1)	..		
Ingénieur 3	IN3	161	-22,7	(-25,3; -20,1)	..	-15,3	(-19,9; -10,7)	..		
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	374	-1,4	(-2,3; -0,5)	..	-1,5*	(-5,5; 2,5)	..		
Moyenne			-1,1*	(-2,4; 0,2)		-1,5*	(-4,1; 1,2)			
Techniciens										
Tech. arts app. graph. 1	TA1	202	-22,1	(-34,1; -10,2)	..	-25,0	(-38,1; -12,0)	..		
Tech. arts app. graph. 2	TA2	27	-36,2	(-45,0; -27,3)	..	-45,0	(-64,0; -26,0)	..		
Technicien en doc.	TD1	763	-3,0	(-3,8; -2,2)	..	-7,0	(-8,9; -5,1)	..		
Technicien de lab. 1	TL1	2 119	-10,3	(-17,6; -3,0)	..	-0,2*	(-5,9; 5,5)	..		
Technicien de lab. 2	TL2	377	-7,7	(-10,8; -4,6)	..	-5,0	(-8,7; -1,2)	..		
Technicien en génie 1	TG1	1 184	-32,2	(-35,7; -28,6)	..	-21,4	(-26,1; -16,7)	..		
Tech. program. en info. 1	TI1	1 485	0,1*	(-3,2; 3,4)	..	-2,8*	(-6,1; 0,4)	..		
Tech. program. en info. 2	TI2	333	-0,4*	(-2,3; 1,6)	..	-8,0	(-13,3; -2,6)	..		
Moyenne			-11,1	(-15,0; -7,2)		-7,3	(-10,6; -4,0)			

Annexe H-7 (suite)

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués

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

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	AX1	159	-32,1	(-36,4; -27,8)	..	-29,1	(-32,1; -26,1)	..
Auxiliaire en info. 2	AX2	16	-43,6	(-54,8; -32,3)	..	-34,5	(-39,4; -29,7)	..
Magasinier 1	MG1	335	-31,9	(-43,8; -19,9)	..	-19,2	(-29,8; -8,7)	..
Magasinier 2	MG2	911	-36,8	(-41,6; -32,1)	..	-25,5	(-29,8; -21,1)	..
Magasinier 3	MG3	36	-22,4	(-27,8; -17,0)	..	-13,7	(-18,4; -9,0)	..
Op. de duplicateur 1	OD1	191	-20,4	(-24,6; -16,3)	..	-24,5	(-31,6; -17,4)	..
Op. en informatique 1	OI1	52	-5,0	(-7,4; -2,6)	..	-14,6	(-18,1; -11,1)	..
Op. en informatique 2	OI2	143	-13,7	(-16,7; -10,6)	..	-18,9	(-18,9; -18,9)	..
Op. en informatique 3	OI3	48	-4,1	(-7,9; -0,3)	..	-9,3	(-17,1; -1,5)	..
Personnel de bureau 1	PB1	219	-27,5	(-37,3; -17,6)	..	-28,4	(-36,6; -20,2)	..
Personnel de bureau 2	PB2	2 036	-16,9	(-26,4; -7,5)	..	-17,2	(-28,5; -5,9)	..
Personnel de bureau 3	PB3	7 014	-14,9	(-20,6; -9,3)	..	-14,3	(-20,5; -8,2)	..
Personnel de bureau 4	PB4	2 042	-3,7	(-5,1; -2,2)	..	-3,7	(-5,7; -1,7)	..
Dactylographe	DAC	223	-20,5	(-26,2; -14,8)	..	-29,1	(-35,3; -23,0)	..
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 186	-15,3	(-17,6; -12,9)	..	-22,1	(-25,8; -18,4)	..
Sec. de direction 2	SE2	5 331	-13,5	(-15,3; -11,6)	..	-16,7	(-18,8; -14,7)	..
Préposé aux télécom. 1	PT1	11	-20,3	(-28,1; -12,4)	..	-24,3	(-34,6; -14,0)	..
Préposé aux télécom. 2	PT2	125	-38,9	(-44,0; -33,8)	..	-58,8	(-63,0; -54,6)	..
Téléphoniste-récept.	TRE	328	-16,9	(-21,2; -12,6)	..	-17,9	(-24,2; -11,6)	..
Moyenne			-15,1	(-18,1; -12,2)		-16,6	(-20,0; -13,1)	
Employés d'entretien et service								
Conducteur véh. légers	CVR	90	-31,1	(-32,4; -29,7)	..	-37,9	(-40,0; -35,9)	..
Conducteur véh. lourds	CVD	147	-25,4	(-28,4; -22,3)	..	-29,9	(-34,8; -25,0)	..
Cuisinier 1	CU1	349	-8,1*	(-16,5; 0,2)	..	-3,5*	(-17,3; 10,3)	..
Cuisinier 2	CU2	992	-0,2*	(-3,4; 2,9)	..	7,0*	(-0,5; 14,4)	..
Électricien d'entretien 1	EL1	240	-36,6	(-49,0; -24,1)	..	-33,7	(-48,3; -19,1)	..
Électricien d'entretien 2	EL2	10	-32,5	(-37,6; -27,3)	..	-33,0	(-47,9; -18,1)	..
Gardien	GAR	261	8,7	(6,6; 10,8)	..	24,8	(21,8; 27,8)	..
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 478	-34,6	(-38,0; -31,2)	..	-45,2	(-49,6; -40,8)	..
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	74	-21,0	(-29,7; -12,3)	..	-18,5	(-32,1; -4,9)	..
Mécanicien de véh. motor. 2	MV2	100	-29,0	(-31,8; -26,2)	..	-29,1	(-32,0; -26,2)	..
Mécanicien Millwright	MMI	158	-41,7	(-52,9; -30,5)	..	-34,5	(-47,3; -21,6)	..
Menuisier d'entretien	MEN	306	-33,6	(-39,3; -27,8)	..	-31,4	(-35,2; -27,6)	..
Peintre d'entretien	PEN	201	-40,4	(-51,7; -29,1)	..	-40,3	(-52,2; -28,4)	..
Plombier d'entretien	PLO	276	-39,3	(-45,1; -33,5)	..	-34,8	(-40,1; -29,4)	..
Préposé cuisine/café.	PCC	2 098	24,8	(6,5; 43,1)	..	20,6	(6,4; 34,8)	..
Préposé entretien léger	PEL	1 478	-4,1*	(-14,7; 6,5)	..	2,1*	(-11,7; 15,9)	..
Préposé entretien lourd	PED	2 655	-33,8	(-44,3; -23,3)	..	-30,1	(-40,7; -19,5)	..
Moyenne			-14,7	(-25,8; -3,6)		-13,4	(-24,8; -2,1)	
Ensemble des emplois repères								
Moyenne			-11,5	(-13,7; -9,2)		-11,3	(-13,8; -8,8)	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe H-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%		90%	%		90%
Professionnels								
Agent d'information 1	AI1	3	-0,7*	(-14,1; 12,7)	..	0,1*	(-15,9; 16,0)	..
Agent d'information 2	AI2	396	1,9*	(-1,7; 5,5)	..	1,8*	(-2,3; 6,0)	..
Agent d'information 3	AI3	40	-14,2	(-15,7; -12,8)	..	-12,9	(-16,1; -9,7)	..
Agent de l'approvis. 2	AP2	27	0,7*	(-1,9; 3,2)	..	7,9	(2,0; 13,8)	..
Agent de la gest. fin. 1	FI1	5	6,4	(0,5; 12,3)	..	18,5	(10,5; 26,4)	..
Agent de la gest. fin. 2	FI2	864	2,3*	(-1,6; 6,2)	..	10,4	(4,2; 16,6)	..
Agent de la gest. fin. 3	FI3	122	-10,9	(-13,4; -8,4)	..	-3,3*	(-9,0; 2,4)	..
Analyste info./adm. 1	OM1	8	-1,8*	(-8,1; 4,5)	..	7,7*	(-0,9; 16,4)	..
Analyste info./adm. 2	OM2	2 642	3,1	(1,6; 4,6)	..	9,5	(6,0; 13,0)	..
Analyste info./adm. 3	OM3	467	-4,6	(-6,4; -2,9)	..	2,2*	(-2,1; 6,4)	..
Ingénieur 1	IN1	8	-18,6	(-21,9; -15,4)	..	-6,3*	(-13,3; 0,7)	..
Ingénieur 2	IN2	610	-4,9*	(-11,0; 1,1)	..	7,0	(1,6; 12,5)	..
Ingénieur 3	IN3	161	-18,6	(-29,1; -8,2)	..	-6,7*	(-15,1; 1,7)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	374	3,9*	(-4,3; 12,1)	..	12,0	(3,5; 20,5)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	66	-8,1	(-13,9; -2,4)	..	-3,7*	(-7,6; 0,2)	..
Moyenne			0,1*	(-1,9; 2,2)		7,2	(4,1; 10,3)	
Techniciens								
Tech. arts app. graph. 1	TA1	202	1,3*	(-8,1; 10,8)	..	14,1	(5,8; 22,4)	..
Tech. arts app. graph. 2	TA2	27	-14,9	(-27,1; -2,7)	..	-4,9*	(-15,0; 5,2)	..
Technicien en doc.	TD1	763	6,2	(2,2; 10,2)	..	11,3	(3,7; 18,9)	..
Technicien de lab. 1	TL1	2 119	-8,9	(-16,6; -1,2)	..	2,9*	(-5,1; 10,8)	..
Technicien de lab. 2	TL2	377	8,2	(3,9; 12,5)	..	11,7	(9,3; 14,1)	..
Technicien en génie 1	TG1	1 184	-19,5	(-26,8; -12,2)	..	-6,5	(-12,9; -0,2)	..
Technicien en génie 2	TG2	145	-27,7	(-41,8; -13,6)	..	-12,5	(-24,0; -1,0)	..
Tech. program. en info. 1	TI1	1 485	-3,4*	(-6,9; 0,0)	..	6,2	(1,3; 11,0)	..
Tech. program. en info. 2	TI2	333	-11,6	(-22,7; -0,6)	..	0,9*	(-12,0; 13,8)	..
Moyenne			-7,2	(-11,3; -3,1)		3,3*	(-0,8; 7,4)	

Annexe H-8 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués
 [Écart = (administration québécoise – marché) / administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégories	Codes	Effectifs adm. québ.	Salaires			Rémunération globale		
			Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ²	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification
			%		90%	%		90%
Employés de bureau								
Auxiliaire en info. 1	AX1	159	1,2*	(-1,0; 3,3)	..	12,2	(7,9; 16,4)	..
Auxiliaire en info. 2	AX2	16	-4,9*	(-14,4; 4,6)	..	..	(..; ..)	..
Magasinier 1	MG1	335	5,2*	(-3,8; 14,2)	..	11,5	(6,8; 16,2)	..
Magasinier 2	MG2	911	-35,5	(-50,0; -21,0)	..	-15,9	(-25,7; -6,2)	..
Op. de duplicateur 1	OD1	191	4,0*	(-2,8; 10,8)	..	11,8	(6,7; 16,8)	..
Op. en informatique 1	OI1	52	7,4	(0,3; 14,5)	..	12,6	(5,4; 19,8)	..
Op. en informatique 2	OI2	143	-9,1	(-14,3; -3,8)	..	-0,9*	(-7,9; 6,0)	..
Personnel de bureau 1	PB1	219	9,2	(6,1; 12,4)	..	19,1	(12,6; 25,6)	..
Personnel de bureau 2	PB2	2 036	1,8*	(-4,6; 8,1)	..	14,3	(14,3; 14,3)	..
Personnel de bureau 3	PB3	7 014	-7,0	(-11,0; -3,0)	..	5,1*	(-0,8; 10,9)	..
Personnel de bureau 4	PB4	2 042	5,1*	(-2,3; 12,6)	..	15,9	(7,6; 24,1)	..
Dactylographe	DAC	223	-13,7	(-18,4; -8,9)	..	1,1*	(-4,0; 6,2)	..
Sténo-secrétaire 1	SE1	4 186	-3,4*	(-8,4; 1,5)	..	4,6*	(-2,6; 11,7)	..
Sec. de direction 2	SE2	5 331	-14,2	(-18,7; -9,8)	..	-5,8*	(-12,0; 0,4)	..
Préposé aux télécom. 1	PT1	11	-29,0	(-37,1; -21,0)	..	-31,5	(-40,4; -22,7)	..
Téléphoniste-récept.	TRE	328	-1,0*	(-7,8; 5,8)	..	7,7*	(-0,1; 15,4)	..
Moyenne			-6,9	(-10,4; -3,4)		3,6*	(-0,4; 7,6)	
Employés d'entretien et service								
Conducteur véh. légers	CVR	90	-19,3*	(-39,1; 0,5)	..	..	(..; ..)	..
Conducteur véh. lourds	CVD	147	-4,8*	(-27,4; 17,8)	..	1,1*	(-19,9; 22,1)	..
Cuisinier 1	CU1	349	13,8	(4,9; 22,7)	..	19,6	(6,4; 32,8)	..
Électricien d'entretien 1	EL1	240	-30,4	(-41,0; -19,9)	..	-22,8	(-32,9; -12,8)	..
Gardien	GAR	261	6,2*	(-3,3; 15,7)	..	11,7*	(-0,7; 24,1)	..
Journalier et prépos. ter.	JPT	1 478	-12,7	(-22,2; -3,2)	..	-2,9*	(-13,8; 8,0)	..
Mécanicien de véh. motor. 1	MV1	74	-5,3	(-8,3; -2,2)	..	5,6	(2,1; 9,1)	..
Menuisier d'entretien	MEN	306	-11,9	(-15,2; -8,7)	..	-5,3	(-8,4; -2,2)	..
Plombier d'entretien	PLO	276	-9,5*	(-21,7; 2,6)	..	-5,8*	(-16,7; 5,1)	..
Préposé entretien lourd	PED	2 655	13,6	(8,5; 18,8)	..	17,1	(14,0; 20,1)	..
Moyenne			2,0*	(-12,8; 16,9)		6,8*	(-8,7; 22,2)	
Ensemble des emplois repères								
Moyenne			-3,7	(-6,1; -1,3)		4,9	(0,5; 9,3)	

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10%).

Annexe I

Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1986 à 1999

Indicateurs	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
PIB et ses composantes²								
PIB (au prix du marché)	4,2	4,7	4,3	0,9	0,2	-2,0	0,3	2,7
Consommation	4,0	3,9	3,5	2,5	0,2	-1,8	1,1	1,6
Investissements	9,0	15,7	6,5	6,7	-1,1	-4,6	-3,3	-0,4
administrations publiques	-11,7	-3,7	12,3	11,6	2,5	4,2	-2,6	6,4
entreprises	12,7	18,4	5,9	6,2	-1,6	-5,8	-3,4	-1,6
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,5	-0,9	3,9	2,4	2,0	3,0	1,4	-0,6
Exportations	3,7	2,6	8,7	2,6	2,4	-3,7	0,3	9,5
Importations	5,0	6,0	9,2	6,2	-0,2	-1,5	0,4	5,4
Indicateurs monétaires								
IPC. (1992 = 100) ³	4,7	4,4	3,7	4,3	4,3	7,3	1,8	1,4
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	9,0	8,2	9,4	12,0	12,8	8,8	6,5	4,9
Taux de change (huar en cents américains)	72,0	75,4	81,2	84,5	85,7	87,3	82,7	77,5
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	5,1	7,2	7,4	9,2	5,8	2,9	2,2	2,0
réel ⁴	0,3	2,9	3,6	4,6	1,6	-2,2	1,0	0,3
Taux d'épargne	7,9	6,9	6,8	8,4	9,5	9,4	9,3	8,4
Livraisons manufacturières ²	0,6	8,8	10,8	2,5	-2,0	-5,4	-1,1	7,9
Bénéfices des corporations avant impôts ³	6,5	26,9	25,2	-5,4	-27,5	-21,9	-6,2	27,2
Ventes au détail ³	8,8	12,3	7,2	1,3	0,8	-5,7	-0,1	4,6
Mises en chantier (en milliers)	60,3	74,2	58,1	49,1	48,1	44,7	38,2	34,0

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. Taux réel annuel de croissance (\$ 1986 pour la période 1985 à 1992 et \$ 1992 pour la période 1993 à 1999).

3. Taux annuel de croissance.

4. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance du revenu personnel disponible.

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

1994	1995	1996	1997	1998	1999 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								P.I.B. et ses composantes²
2,8	1,2	1,0	2,7	2,9	4,2	3,2	..	P.I.B. (au prix du marché)
2,7	1,1	1,8	2,9	2,2	2,6	1,4	..	Consommation
0,9	-8,3	6,4	3,8	6,6	11,5	11,5	..	Investissements
5,7	-0,6	0,8	2,5	3,4	1,5	4,6	..	administrations publiques
-0,1	-9,8	7,7	4,1	7,1	13,2	12,6	..	entreprises
-0,8	-1,6	-0,5	-1,0	0,0	0,6	0,5	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
7,8	6,6	3,7	5,0	3,2	8,1	4,1	..	Exportations
3,5	4,7	5,0	6,5	1,3	3,8	4,0	..	Importations
								Indicateurs monétaires
-1,4	1,8	1,6	1,5	1,4	0,7	1,3	2,0	I.P.C. (1992 = 100) ³
5,4	7,0	4,3	3,2	4,7	4,8	4,5	4,7	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
73,2	72,9	73,3	72,2	67,4	66,2	67,9	67,3	Taux de change (huar en cents américains)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
1,9	2,9	1,2	0,6	2,5	0,6	1,0	..	nominal
2,4	1,8	-0,2	-1,1	1,3	-0,7	-0,2	..	réel ⁴
8,2	8,4	6,7	3,3	3,2	1,4	1,5	..	Taux d'épargne
14,0	10,7	3,2	5,7	4,4	5,8	3,3	..	Livraisons manufacturières ²
53,2	19,3	-8,2	16,9	-0,9	6,0	7,9	..	Bénéfices des corporations avant impôts ³
5,8	-0,6	5,7	7,0	2,1	6,6	5,4	..	Ventes au détail ³
34,2	21,9	23,2	25,9	23,1	24,6	23,8	25,9	Mises en chantier (en milliers)

Annexe J

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1986 à 1999

Indicateurs	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Emploi								
Population active ²	1,4	2,1	1,8	1,0	1,5	-0,3	-0,1	0,8
Taux d'activité (%)	63,0	63,7	64,3	64,4	64,6	63,6	62,7	62,3
Personnes en emploi ²	2,4	2,9	2,8	1,2	0,5	-2,3	-1,0	0,4
Rapport emploi/population (%)	56,0	57,1	58,3	58,4	58,0	56,0	54,6	54,1
Taux de chômage (%)	11,0	10,3	9,4	9,3	10,2	12,0	12,8	13,2
Indice de l'offre d'emploi (1966=100)	170	219	243	241	179	119	103	109
Heures travaillées et rémunération								
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³	35,6	35,7	35,8	36,1	36,2	36,2	36,1	36,0
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)								
nominale	2,4	3,6	4,7	3,9	5,9	4,1	3,9	1,2
réelle ⁵	-2,3	-0,6	1,0	-0,5	1,7	-1,1	2,7	-0,5
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)								
nominale	3,2	4,0	3,8	3,8	6,1	4,6	3,9	1,4
réelle ⁶	-1,5	-0,3	0,1	-0,5	1,7	-2,5	2,1	0,0
Productivité⁷								
par heure habituellement travaillées ²	1,9	1,1	1,2	0,0	-0,1	1,4	1,4	2,7

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. Taux annuel de croissance

3. Pour les employés et excluant le temps supplémentaire.

4. Pour l'ensemble des salariés et excluant le temps supplémentaire.

5. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.

6. L'indice des prix à la consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance de la rémunération horaire moyenne réelle.

7. Le taux de croissance est calculé par l'ISQ en soustrayant du taux réel de croissance du PIB, le taux de croissance de l'emploi en heures habituellement travaillées tiré de l'enquête sur la population active.

Sources : Statistique Canada.

1994	1995	1996	1997	1998	1999 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								Emploi
1,4	0,5	0,8	1,0	0,9	1,8	1,2	0,9	Population active ²
62,5	62,2	62,1	62,1	62,2	62,4	62,2	62,4	Taux d'activité (%)
2,5	1,5	0,3	1,5	2,1	2,7	1,9	2,1	Personnes en emploi ²
54,9	55,2	54,7	55	55,8	56,3	56,0	56,5	Rapport emploi/population (%)
12,2	11,3	11,8	11,4	10,4	9,9	10,0	9,4	Taux de chômage (%)
118	117	100	112	140	152	158	161	Indice de l'offre d'emploi (1966=100)
								Heures travaillées et rémunération
								Nombre d'heures travaillées en
35,8	35,5	36,0	36,3	36,5	36,3	36,6	..	moyenne par semaine ³
								Rémunération hebdomadaire
								moyenne ^{2,4} (RHbM)
0,8	0,6	1,0	1,6	0,8	-0,5	0,0	..	nominale
1,3	-0,6	-0,4	-0,1	0,4	-1,8	-1,2	..	réelle ⁵
								Rémunération horaire
								moyenne ² (RHrM)
0,7	2,0	1,7	1,2	1,4	-0,2	-0,6	..	nominale
2,1	0,2	0,2	-0,2	0,0	-0,9	-1,9	..	réelle ⁷
								Productivité⁶
-0,6	-0,2	1,1	1,8	0,8	1,5	0,6	..	Par heure habituellement travaillées ²

Annexe K

Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1986 à 1999

Indicateurs	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
PIB et ses composantes²								
PIB (au prix du marché)	2,6	4,1	4,9	2,5	0,3	-1,9	0,9	2,3
Consommation	4,0	4,1	4,4	3,6	1,3	-1,4	1,8	1,8
Investissements	5,4	10,7	9,8	5,9	-3,6	-3,5	-1,3	-2,7
administrations publiques	1,2	3,8	4,7	11,2	6,8	7,0	-0,3	-2,0
entreprises	6,0	11,8	10,5	5,3	-5,1	-5,1	-1,4	-2,8
Dépenses publiques courantes en biens et services	1,9	1,4	4,6	2,8	3,7	2,8	1,0	0,1
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ³	4,1	4,4	4,0	5,0	4,8	5,6	1,5	1,8
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	9,0	8,2	9,4	12,0	12,8	8,8	6,5	4,9
Taux de change (huard en cents américains)	72,0	75,4	81,3	84,5	85,7	87,3	82,7	77,5
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi	3,0	2,7	3,2	2,1	0,6	-1,9	-0,6	1,3
Rapport emploi/population (%)	59,9	60,8	62,0	62,4	61,9	59,8	58,4	58,2
Taux de chômage (%)	9,6	8,9	7,8	7,5	8,1	10,4	11,3	11,2
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	5,5	6,4	9,1	9,5	5,7	3,3	2,4	2,5
réel ⁴	1,4	2,3	5,1	5,0	1,5	-1,5	1,0	0,2
Taux d'épargne (%)	11,7	10,1	10,5	11,2	11,1	11,4	11,2	10,1
Taux d'utilisation des capacités productives (%)								
totales (sauf agricoles)	82,8	85,1	86,2	84,4	81,5	78,8	78,4	80,2
manufacturières	82,1	83,2	82,6	80,8	77,8	74,4	76,0	79,8
Bénéfices des corporations avant impôts ³	-9,4	28,3	11,9	-8,2	-25,2	-27,0	-0,4	25,1
Ventes au détail ³	8,1	9,8	7,6	4,2	1,7	-5,7	2,0	4,9
Mises en chantier (en milliers)	199,8	246,0	222,6	215,4	181,6	156,2	168,3	155,4

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. Taux réel annuel de croissance (\$ 1992).

3. Taux annuel de croissance.

4. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance du revenu personnel disponible.

Sources : Statistique Canada et SCHL.

1994	1995	1996	1997	1998	1999 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes^b
4,7	2,8	1,7	4,0	3,1	3,2	3,7	..	PIB (au prix du marché)
3,1	2,1	2,5	4,2	2,8	2,7	2	..	Consommation
7,4	-1,9	6,5	13,9	3,6	5,6	9,3	..	Investissements
7,4	-2,9	-3,1	-5,3	4,9	7,8	10,1	..	administrations publiques
7,4	-1,7	8,2	16,9	3,4	5,3	9,2	..	entreprises
-1,2	-0,5	-1,1	-0,5	1,7	1,2	1,4	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
0,2	2,2	1,6	1,6	0,9	0,8	1,6	2,2	IPC (1992 = 100) ^c
5,4	7,0	4,3	3,2	4,7	4,8	4,5	4,7	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
73,2	72,9	73,3	72,2	67,4	66,2	67,9	67,3	Taux de change (huard en cents américains)
								Indicateurs du marché du travail
2,1	1,6	1,3	1,9	2,8	3,3	2,6	2,5	Personnes en emploi
58,5	58,6	58,6	58,9	59,7	60,6	60,4	60,4	Rapport emploi/population (%)
10,4	9,5	9,7	9,2	8,3	7,8	8,0	7,6	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ^c
1,3	3,5	1,5	3,1	3,4	2,5	2,8	..	nominal
0,3	2,3	-0,1	1,3	2,4	1,2	1,5	..	réel ^d
7,6	7,3	5,1	2,8	2,3	1,9	1,4	..	Taux d'épargne (%)
								Taux d'utilisation des capacités productives (%)
82,6	81,7	81,5	83,2	82,7	83,3	83,8	..	totales (sauf agricoles)
83,1	83,2	82,4	83,6	83,8	85,5	86,2	..	manufacturières
								Bénéfices des corporations avant impôts ^c
60,3	17,5	5,3	8,5	-6,0	9,1	15,3	..	
7,0	2,9	3,3	7,6	3,6	4,7	4,1	..	Ventes au détail ^c
154,1	110,9	124,7	147,0	137,4	145,9	147,3	147,2	Mises en chantier (en milliers)

Annexe L

Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1986 à 1999

Indicateurs	1986	1987	1988	1989	1990	1991	1992	1993
PIB et ses composantes²								
PIB (au prix du marché)	5,1	4,5	5,9	3,3	-2,4	-3,2	1,0	1,1
Consommation	5,5	5,4	5,5	3,7	0,2	-1,9	1,1	1,6
Investissements	17,3	13,1	10,6	5,7	-8,7	-4,3	-0,8	-11
administrations publiques	-0,7	15,1	10,5	3,9	17,8	11,3	3,3	-10,7
entreprises	19,4	12,9	10,6	5,9	-11,2	-6,2	-1,4	-11
Dépenses publiques courantes en biens et services	0,2	3,6	4,8	5,2	4,8	4,2	1,0	1,0
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ³	4,4	5,0	4,8	5,7	4,9	4,7	1,0	1,8
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi ³	3,6	3,8	3,7	2,0	-0,3	-3,5	-0,8	1,8
Rapport emploi/population (%)	64,2	65,3	66,6	66,8	65,4	62,1	60,4	60,2
Taux de chômage (%)	7,0	6,1	5,0	5,1	6,3	9,6	10,9	10,6
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	6,3	8,8	10,5	10,4	3,7	3,3	2,4	1,1
réel ⁴	2,1	4,5	5,8	4,8	-0,6	-1,2	1,1	-1,4
Taux d'épargne (%)	12,0	11,1	11,2	11,7	10,9	11,9	14,9	12,8
Bénéfices des corporations avant impôts ³	7,8	19,6	16,7	-6,3	-28,3	-19,4	0,3	23,1
Ventes au détail ³	9,0	10,5	7,8	4,0	0,0	-7,2	2,3	4,1
Mises en chantier (en milliers)	81,5	105,2	99,9	93,3	62,6	52,8	55,8	45,1

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. Taux réel annuel de croissance (\$ 1986 pour la période 1986 et 1992 et \$ 1992 pour la période 1993 à 1999).

3. Taux annuel de croissance.

4. L'indice implicite des prix des dépenses de consommation est utilisé pour obtenir le taux réel de croissance du revenu personnel disponible.

Sources : Statistique Canada et SCHL.

1994	1995	1996	1997	1998	1999 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
							..	PIB et ses composantes²
4,7	3,3	1,1	4,5	4,2	4,0	5,0	..	PIB (au prix du marché)
3,0	2,0	2,1	4,4	4,7	3,9	2,8	..	Consommation
5,9	-0,6	7,7	12,5	3,9	7,3	12,2	..	Investissements
12,6	4,4	-8,6	-13,6	0,4	6,3	11,6	..	administrations publiques
4,7	-1,5	10,9	16,7	4,3	7,4	12,2	..	entreprises
-1,6	0,2	-2,0	0,3	2,8	-0,5	0,1	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
0,0	2,5	1,5	1,9	0,9	0,9	1,9	2,3	I.P.C. (1992 = 100) ³
								Indicateurs du marché du travail
1,4	1,4	1,5	1,9	3,7	3,6	3,1	3,1	Personnes en emploi ³
60,1	60,0	60,0	60,3	61,6	62,6	62,4	62,3	Rapport emploi/population (%)
9,6	8,7	9,1	8,5	7,2	6,5	6,8	6,4	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
							..	Revenu personnel disponible ³
0,7	3,3	0,6	1,5	3,8	2,5	3,3	..	nominal
0,3	1,7	-0,8	0,0	2,9	1,1	1,7	..	réel ⁴
10,4	9,7	7,3	3,6	3,2	2,4	1,8	..	Taux d'épargne (%)
45,3	21,8	-5,8	17,9	-3,0	13,8	23,0	..	Bénéfices des corporations avant impôts ³
7,2	3,6	0,7	7,7	6,9	6,9	5,7	..	Ventes au détail ³
46,6	35,8	43,1	54,1	53,8	64,8	69,6S	64,9	Mises en chantier (en milliers)

Annexe M

Prévisions des divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 1999 et 2000

Indicateurs	B.R.C. (Septembre 1999)		C.B.C. (Octobre 1999)		C.C.P.E.D.Q. (Octobre 1999)		B.N.C. (Octobre 1999)	
	1999	2000	1999	2000	1999	2000	1999	2000
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	3,6	2,8	3,6	3,1	3,8	3,0	3,6	3,1
Consommation	2,4	2,6	2,7	2,7	2,5	2,7	2,6	2,4
Investissements	9,6	5,6	8,5	4,8	..	..	..	..
adm. publiques	8,2	2,4	6,9	8,4	..	..	..	..
entreprises	9,8	6,0	8,7	4,4	10,7	5,4	..	..
Dépenses publiques en biens et services	1,7	2,2	2,2	2,7	2,2	2,9	1,4	1,7
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	1,7	2,2	1,7	1,8	1,7	1,9	1,7	1,8
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	4,9	5,0	4,7	4,9	4,7	5,2	4,8	5,0
Taux de change (huard en cents américains)	68,3	71,0	67,6	69,4	67,3	68,9	69	74,5
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	2,4	1,4	2,5	1,7	2,7	1,9	2,6	1,6
Taux de chômage (%)	7,9	7,8	7,9	7,9	7,8	7,3	7,7	7,4
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)	..	..	1,3	2,5	0,7	2,2	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	1,5	3,0	2,3	3,5	1,8	2,5	1,4	2,0
Mises en chantier (milliers)	146,3	150,8	147,0	151,0	145,0	150,0	146,0	150,0
Bénéfices des corporations avant impôts ²	18,4	5,9	13,8	2,1	13,5	6,3	15,0	10,0
Ventes au détail ²	4,0	4,6	..	..	4,2	6,6	..	..

1. Taux réel annuel de croissance.

2. Taux annuel de croissance.

B.R.C. : Banque Royale du Canada, C.B.C. : Conference Board du Canada, C.C.P.E.D.Q. : Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, B.N.C. : Banque Nationale du Canada.

Annexe N

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2000, indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur (en %)

Années	Type de croissance	Administration		Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Sans relativités ¹ salariales	Avec relativités ¹ salariales	Privé	« Autre public »							
					Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »			
1986	nominale réelle	3,3 -1,4	3,3 -1,4	4,1 -0,6	3,5 -1,2	5,8 1,1	4,2 -0,5	3,5 -1,2	3,8 -0,9	4,0 -0,7	3,7 -1,0	
1987	nominale réelle	4,0 -0,4	4,0 -0,4	4,0 -0,4	3,1 -1,3	5,0 0,6	4,2 -0,2	3,6 -0,8	3,7 -0,7	3,9 -0,5	3,9 -0,5	
1988	nominale réelle	4,8 1,1	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	4,0 -0,2	4,1 -0,1	4,3 0,1	4,0 -0,2	5,2 1,0	4,4 0,2	4,9 0,7	4,6 0,4	4,4 0,2	4,2 0,0	
1990	nominale réelle	5,1 0,8	6,9 2,6	4,9 0,6	5,6 1,3	5,3 1,0	5,3 1,0	4,7 0,4	5,1 0,8	5,0 0,7	5,9 1,6	
1991	nominale réelle	6,0 -1,4	7,3 -0,1	4,9 -2,5	4,8 -2,6	0,9 -6,5	4,7 -2,7	1,6 -5,8	3,1 -4,3	4,2 -3,2	5,9 -1,5	
1992	nominale réelle	2,0 0,2	2,5 0,7	3,9 2,1	3,9 2,1	1,5 -0,3	2,8 1,0	3,0 1,2	3,2 1,2	3,6 1,8	3,0 1,2	
1993	nominale réelle	1,0 -0,4	1,0 -0,4	1,4 0,0	0,4 -1,0	0,8 -0,6	0,8 -0,6	0,8 -0,6	0,7 -0,7	1,2 -0,2	1,1 -0,3	
1994	nominale réelle	0,0 1,4	0,0 1,4	1,3 2,7	0,3 1,7	0,0 1,4	-0,2 1,2	0,5 1,9	0,2 1,6	0,9 2,3	0,4 1,8	
1995	nominale réelle	0,0 -1,8	0,0 -1,8	1,5 -0,3	0,0 -1,8	-0,1 -1,9	1,8 0,0	0,2 -1,6	0,7 -1,1	1,2 -0,6	0,6 -1,2	
1996	nominale réelle	0,0 -1,6	0,0 -1,6	1,6 0,0	0,6 -1,0	0,8 -0,8	1,9 0,3	0,2 -1,4	0,8 -0,8	1,3 -0,3	0,6 -1,0	
1997	nominale réelle	0,8 -0,7	0,8 -0,7	1,9 0,4	0,4 -1,1	0,6 -0,9	3,0 1,5	2,1 0,6	1,8 0,3	1,9 0,4	1,2 -0,3	
1998	nominale réelle	1,0 ³ -0,4	1,0 ³ -0,4	1,6 0,2	1,7 0,3	0,2 -1,2	1,2 -0,2	2,2 0,8	1,6 0,2	1,6 0,2	1,6 0,2	
1999 ⁴	nominale réelle			1,9 0,5	2,2 0,8	0,8 -0,6	1,7 0,3	3,0 1,6	1,9 0,5	1,9 0,5	1,9 0,5	
2000	nominale	..	..	1,9	1,9	0,0 ³	0,9	3,0 ³	1,1	1,8	1,8	

1. Le taux d'augmentation « sans relativités salariales » exclut les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée lorsqu'il y en a alors que le taux « avec relativités salariales » les comprend.

2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.

3. Ces résultats prennent en compte un nombre limité d'effectifs.

4. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 1999 (données préliminaires).

Annexe O

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 1999 (en %)

Années	Type de croissance	Administration		Autres salariés québécois							
		Sans relativités salariales ²	Avec relativités salariales ²	Privé	« Autre public »					Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ³
					Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
1986	gel ou baisse	0,0	0,0	6,9	3,4	0,0	4,3	1,1	2,6	5,4	3,1
	<IPC	99,7	99,7	54,6	93,2	78,4	63,9	94,3	84,3	65,0	79,7
	≥IPC	0,3	0,3	38,5	3,4	21,6	31,9	4,6	13,1	29,6	17,2
1987	gel ou baisse	4,6	4,6	5,8	33,1	0,0	0,4	0,3	8,6	6,8	5,7
	<IPC	62,0	62,0	60,4	38,6	0,0	79,1	70,1	60,9	60,6	61,3
	≥IPC	33,4	33,4	33,7	28,3	100,0	20,5	29,6	30,5	32,6	33,0
1988	gel ou baisse	0,0	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	23,8	10,2	7,5	3,7
	<IPC	0,0	0,0	20,6	13,2	0,0	3,6	37,5	20,1	20,4	10,2
	≥IPC	100,0	100,0	73,5	86,8	100,0	96,4	38,8	69,7	72,1	86,1
1989	gel ou baisse	0,0	0,0	6,1	1,1	0,0	3,4	1,4	1,9	4,6	2,3
	<IPC	100,0	95,4	28,9	92,6	0,0	29,3	9,2	35,6	31,2	63,5
	≥IPC	0,0	4,6	65,1	6,3	100,0	67,3	89,4	62,5	64,2	34,2
1990	gel ou baisse	0,0	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7
	<IPC	0,0	0,0	22,7	13,7	0,0	7,6	14,7	11,7	18,7	9,4
	≥IPC	100,0	100,0	75,0	86,3	100,0	92,4	85,3	88,3	79,8	89,9
1991	gel ou baisse	0,0	0,0	2,3	0,3	10,1	0,0	59,8	25,1	10,7	5,3
	<IPC	100,0	54,4	94,0	98,3	89,9	95,0	39,7	72,9	86,2	70,3
	≥IPC	0,0	45,6	3,7	1,3	0,0	5,1	0,5	2,0	3,1	24,3
1992	gel ou baisse	0,0	0,0	7,9	0,6	15,1	22,6	3,0	9,1	8,4	4,2
	<IPC	0,0	0,4	7,6	2,3	20,6	0,4	0,0	1,9	5,5	3,0
	≥IPC	100,0	99,6	84,4	97,1	64,3	77,0	97,0	89,0	86,1	92,9
1993	gel ou baisse	0,0 ⁴	0,0 ⁴	43,9	77,4	23,6	67,3	72,5	68,9	53,4	24,4
	<IPC	99,7	99,7	6,6	12,5	76,4	4,8	0,0	8,6	7,4	57,6
	≥IPC	0,3	0,3	49,5	10,1	0,0	27,9	27,5	22,5	39,2	18,0
1994	gel ou baisse	100,0	100,0	39,1	80,5	100,0	84,1	81,9	83,2	53,3	79,6
	augmentation	0,0	0,0	60,9	19,5	0,0	15,9	18,1	16,8	44,7	20,4
1995	gel ou baisse	100,0	100,0	37,5	93,5	100,0	34,8	92,3	71,9	48,9	76,2
	<IPC	0,0	0,0	17,3	3,5	0,0	4,0	0,9	2,6	12,4	5,8
	≥IPC	0,0	0,0	45,2	3,0	0,0	61,2	6,9	25,6	38,7	18,0
1996	gel ou baisse	100,0	100,0	34,7	45,8	23,0	13,4	92,2	55,8	42,5	75,2
	<IPC	0,0	0,0	15,6	49,8	77,0	40,3	0,7	25,5	19,2	8,3
	≥IPC	0,0	0,0	49,6	4,3	0,0	46,2	7,1	18,7	38,3	16,5
1997	gel ou baisse	25,1	25,1	10,3	37,1	47,8	7,1	54,6	26,0	15,1	21,5
	<IPC	74,9	74,9	18,1	55,6	52,2	47,8	0,0	45,2	26,4	57,5
	≥IPC	0,0	0,0	71,6	7,3	0,0	45,6	45,4	28,8	58,6	20,9
1998	gel ou baisse	0,0 ⁵	0,0 ⁵	29,2	13,6	81,9	37,5	1,5	22,1	26,8	26,6
	<IPC	100,0	100,0	7,7	24,2	18,1	12,7	2,4	12,0	9,2	9,8
	≥IPC	0,0	0,0	63,1	62,3	0,0	49,7	96,1	65,0	64,1	63,6
1999 ⁶	gel ou baisse	..	..	9,3	10,0	31,1 ⁵	17,3	0,0 ⁵	14,2	10,4	10,4
	<IPC	..	..	6,5	22,5	68,9	11,1	0,0	13,0	8,0	8,0
	≥IPC	..	..	84,2	64,5	0,0	71,6	100,0	72,9	81,6	81,6

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % à cause des arrondissements.

2. Le taux d'augmentation « sans relativités salariales » exclut les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée lorsqu'il y en a alors que le taux « avec relativités salariales » les comprend.

3. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.

4. Ce résultat est un arrondissement de 0,04 %.

5. Ces résultats prennent en compte un nombre limité d'effectifs.

6. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 1999 (données préliminaires).

Annexe P

Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 1999, indicateur des gains (en %)

Années	Administration québécoise		Autres salariés québécois							
	Sans relativités salariales ¹	Avec relativités salariales ¹	Privé	« Autre public »					Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
1986	..	..	4,4	3,3	27,3	4,3	3,8	3,8	3,8	4,2
1987	4,0	4,0	3,9	4,9	4,3	4,4	3,7	4,3	4,3	4,0
1988	4,0	4,0	4,3	4,1	5,5	4,3	4,0	4,2	4,2	4,3
1989	4,7	6,0	4,7	4,5	..	4,7	4,5	4,6	4,6	5,2
1990	4,7	5,3	5,0	5,0	4,6	5,1	7,3	5,1	5,1	5,2
1991	1,6	1,6	4,3	2,5	4,8	3,2	1,7	2,2	2,2	2,0
1992	2,2	2,2	2,4	2,5	1,9	2,8	3,3	2,9	2,9	2,3
1993	0,4	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	0,3	2,0	0,1	0,3	1,7	1,8	1,6	1,9	0,6
1996	0,3	0,3	1,7	0,6	0,1	2,1	1,4 ³	1,3	1,6	1,0
1997	0,4	0,4	2,8	0,5	0,4	1,7	2,0	1,2	2,2	2,2
1998	..	..	2,2	2,0	0,9 ³	0,8	2,4	1,8	1,9	1,9
1999 ⁴	..	..	2,2	2,8	0,5 ³	2,5	4,5	3,9	2,5	2,5

1. Le taux d'augmentation « sans relativités salariales » exclut les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée lorsqu'il y en a alors que le taux « avec relativités salariales » les comprend.

2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.

3. Ces résultats prennent en compte un nombre limité de conventions collectives et/ou d'effectifs.

4. Correspond aux neuf premiers mois de 1999.

Annexe Q

Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 1999, indicateur des taux (en %)

Années	Administration québécoise		Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
	Sans relativités ¹ salariales	Avec relativités ¹ salariales	Privé	« 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	4,1	4,0	4,6	4,4	4,4	3,8	4,2	4,1	4,1	
1988	4,0	4,0	4,5	4,0	5,1	4,4	3,9	4,2	4,4	4,3	
1989	5,0	6,4	4,6	4,5	..	4,8	4,4	4,5	4,6	5,3	
1990	5,0	5,7	4,9	5,2	4,1	4,9	6,6	5,0	5,0	5,4	
1991	2,4	2,4	4,3	2,4	4,3	3,1	2,0	2,3	3,2	2,6	
1992	2,3	2,3	2,4	2,7	2,5	2,7	3,2	2,9	2,6	2,3	
1993	0,3	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	0,5	1,6	0,7	0,1	1,4	3,7	1,0	1,5	1,3	
1996	0,5	0,5	1,6	0,7	0,1	1,4	0,8	0,9	1,5	1,3	
1997	0,5	0,5	2,2	0,7	0,8	1,4	1,9	1,1	1,9	1,9	
1998	..	..	2,0	1,9	0,8 ³	1,1	2,6	1,5	1,8	1,8	
1999 ⁴	..	..	2,0	2,5	0,5 ³	2,1	3,6	2,7	2,2	2,2	

1. Le taux d'augmentation « sans relativités salariales » exclut les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée lorsqu'il y en a alors que le taux « avec relativités salariales » les comprend.

2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.

3. Ces résultats prennent en compte un nombre limité de conventions collectives et/ou d'effectifs.

4. Correspond aux neuf premiers mois de 1999.

« 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 de l'Institut de la statistique du Québec (L.Q. 1998, chap. 44) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

Ce rapport présente les constats de l'ISQ sur la rémunération des salariés. La première partie compare les salaires, les avantages sociaux et la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, municipal, universitaire et fédéral). De plus, elle fait le point sur l'évolution des écarts de rémunération des dernières années. La deuxième partie présente les tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Elle fait le point sur le pouvoir d'achat des travailleurs et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, elle rend compte des prévisions économiques et donne les perspectives salariales de l'Institut pour 1999 et 2000.

Il va sans dire que les informations diffusées dans le cadre de ce rapport sont d'un intérêt encore plus marqué lorsque, comme c'est le cas actuellement, l'administration québécoise est en négociation. Les décideurs du Québec sont assurés de pouvoir compter sur des données et analyses facilitant leur prise de décision.



Institut de
la statistique
du Québec

ISBN 2-551-19307-9

35 \$

Site WEB : <http://www.stat.gouv.qc.ca>
Imprimé au Québec, Canada