

Institut
de la statistique

Québec



COLLECTION
**le travail et la
rémunération**

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

État et évolution comparés

2001



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 : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Quatrième trimestre 2001
ISBN 2-551-21441-6

© Gouvernement du Québec

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

Novembre 2001

L'Institut de la statistique du Québec (ISQ) a entre autres pour mission d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et de celle des autres salariés québécois. Par ce rapport, l'Institut apporte un éclairage basé sur des analyses statistiques fiables et pertinentes appuyées par les données les plus récentes. Tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres intervenants du milieu du travail bénéficient de ces données stratégiques qui alimentent les discussions quant aux conditions de rémunération.

L'année 2001 représente pour l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) une année de consolidation et d'intégration des changements introduits au cours des deux dernières années. Ces changements, qui ont touché tant des aspects de méthodologie que de contenu, se sont avérés positifs et encourageants pour l'avenir de l'ERG.

Dans le même ordre d'idées, l'édition 2001 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* n'a pas fait l'objet de modification substantielle. Seuls les titres d'emplois ont été ajustés dans le rapport afin de refléter les nouvelles appellations d'emplois utilisées dans l'ERG.

Par ailleurs, la Direction du travail et de la rémunération poursuit son travail de réflexion afin de toujours améliorer la qualité et la pertinence des données produites. Cette réflexion touche, par exemple, le processus de collecte des données sur les avantages sociaux, l'impact de la réorganisation municipale sur les établissements à enquêter dans ce secteur ainsi que la méthodologie de comparaison des régimes de retraite. Par ces travaux, l'Institut cherche à s'adapter au contexte mouvant et évolutif du marché du travail, l'objectif demeurant la diffusion d'une information toujours plus juste et utile.

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 :

Nathalie Mongeau

Sous la direction de :

Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration :

François Bellemare et Christine Duchesne, pour la comparaison des salaires et des échelles salariales

Claude Vecerina et Fanie Lauzon, pour les avantages sociaux

Serge Brossard, pour les heures de travail

Fanie Lauzon, pour la rémunération globale

Bertrand Gagnon, avec la collaboration de Pierre Lachance et Christine Lessard, pour l'environnement économique et le marché du travail

Pu-Lien Chen et René Samkocwa, pour les tendances salariales

Saïd Voffal, 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 les maisons de prévisions et d'experts-conseils qui ont collaboré à la réalisation de ce rapport, soit le Groupe-conseil AON, 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, le Groupe Hay, Morneau Sobeco, 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
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

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.

Table des matières

SOMMAIRE	15	La rémunération globale	
INTRODUCTION	23	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	71
LA MÉTHODOLOGIE	25	Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois	72
Partie I		Les heures de travail	73
Les orientations et approches méthodologiques	25	La rémunération globale	74
Le traitement et l'analyse des données	34	CHAPITRE 3	
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	37	LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES	75
Partie II		Le secteur « autre public »	
L'environnement économique et le marché du travail	40	Les salaires	76
Les tendances salariales	40	Les échelles salariales	77
		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	78
		Les heures de travail	79
		La rémunération globale	80
PARTIE I		L'administration municipale	
LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS	45	Les salaires	81
CHAPITRE 1		Les échelles salariales	82
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	47	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	83
Les salaires et les échelles salariales		Les heures de travail	84
L'ensemble des emplois repères	48	La rémunération globale	85
Les professionnels	49	Le secteur « entreprises publiques »	
Les techniciens	51	Les salaires	86
Les employés de bureau	53	Les échelles salariales	87
Les employés de service	55	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	88
Les ouvriers	56	Les heures de travail	89
La rémunération globale		La rémunération globale	90
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	57	Le secteur universitaire	
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois	58	Les salaires	91
Les heures de travail	59	Les échelles salariales	92
La rémunération globale	60	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	93
CHAPITRE 2		Les heures de travail	94
LE SECTEUR PRIVÉ	61	La rémunération globale	95
Les salaires et les échelles salariales		L'administration fédérale	
L'ensemble des emplois repères	62	Les salaires	96
Les professionnels	63	Les échelles salariales	97
Les techniciens	65	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	98
Les employés de bureau	67	Les heures de travail	99
Les employés de service	69	La rémunération globale	100
Les ouvriers	70	CHAPITRE 4	
		LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	101
		Les autres salariés québécois syndiqués	
		Les salaires	102
		Les échelles salariales	103

Les avantages sociaux et le temps chômé payé	104	Les investisseurs	143
Les heures de travail	105	Les gouvernements	144
La rémunération globale	106	Les échanges extérieurs	145
Les autres salariés québécois non syndiqués		La politique monétaire	145
Les salaires	107	Le marché du travail	
Les échelles salariales	108	L'emploi et le chômage	148
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	109	La rémunération	149
Les heures de travail	110		
La rémunération globale	111	CHAPITRE 7	
Le secteur privé syndiqué		LES TENDANCES SALARIALES	151
Les salaires	112	La croissance salariale observée	
Les échelles salariales	113	Les salariés syndiqués	155
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	114	Les salariés non syndiqués	157
Les heures de travail	115	Le pouvoir d'achat des salariés	
La rémunération globale	116	Le pouvoir d'achat en 2000 et 2001	160
Le secteur privé non syndiqué		Le pouvoir d'achat de 1986 à 2001	161
Les salaires	117	Les perspectives salariales	
Les échelles salariales	118	Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives	163
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	119	Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2001 et pour 2002	165
Les heures de travail	120		
La rémunération globale	121		
CHAPITRE 5			
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	125		
Les salaires			
L'analyse générale des secteurs	127		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	128		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	129		
La rémunération globale			
L'analyse générale des secteurs	130		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	131		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	132		
PARTIE II			
LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES	133		
CHAPITRE 6			
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	135		
L'environnement économique			
Les consommateurs	141		

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

MÉTHODOLOGIE

I	Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison	25
II	Éléments et composantes de la rémunération globale	28
III	Répartition des effectifs rattachés aux emplois repères et des effectifs totaux de l'administration québécoise	33
IV	Titres des emplois comparés	36
V	Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts dans la banque retenue	43
VI	Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts dans la banque retenue	43

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001	48
1.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001	48
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001	59
1.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001	60
1.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001	60

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2001	62
2.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2001	62

2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2001	73
2.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2001	74
2.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2001	74

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001	76
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001	77
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001	79
3.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001	80
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration municipale, en 2001	81
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration municipale, en 2001	82
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2001	84
3.8	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, en 2001	85
3.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001	86
3.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001	87

3.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001	89	4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001	105
3.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001	90	4.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001	106
3.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001	91	4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001	107
3.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001	92	4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001	108
3.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001	94	4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001	110
3.16	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001	95	4.8	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001	111
3.17	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2001	96	4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001	112
3.18	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2001	97	4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001	113
3.19	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2001	99	4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001	115
3.20	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 2001	100	4.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001	116
CHAPITRE 4			4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001	117
4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001	102	4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001	118
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001	103	4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001	120

4.16	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001	121
------	---	-----

CHAPITRE 5

5.1	Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs	127
5.2	Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	128
5.3	Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour les salaires, administration québécois et secteur privé, par catégorie d'emplois	129
5.4	Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs	130
5.5	Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	131
5.6	Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	132

CHAPITRE 6

6.1	Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2001 et 2002	141
-----	--	-----

CHAPITRE 7

7.1	Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2001	159
7.2	Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2001	159

7.3	Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1992 et de 1993 à 2001	162
-----	--	-----

7.4	Perspectives salariales pour 2001 et 2002	166
-----	---	-----

Liste des figures

MÉTHODOLOGIE

I	Répartition des effectifs des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2001	32
---	--	----

CHAPITRE 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2001	49
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2001	50
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2001	51
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2001	52
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2001	53
1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2001	54
1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2001	55
1.8	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2001	56

1.9	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois	57
-----	--	----

1.10	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois	58
------	---	----

CHAPITRE 2

2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2001	63
-----	---	----

2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2001	64
-----	---	----

2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2001	65
-----	--	----

2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2001	66
-----	--	----

2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2001	67
-----	---	----

2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2001	68
-----	---	----

2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2001	69
-----	--	----

2.8	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2001	70
-----	---	----

2.9	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois	71
-----	--	----

2.10	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois	72
------	---	----

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	78
-----	---	----

3.2	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration municipale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	83
-----	--	----

3.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois	88
-----	--	----

3.4	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois	93
-----	--	----

3.5	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	98
-----	--	----

CHAPITRE 4

4.1	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	104
-----	--	-----

4.2	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, pour l'ensemble des catégories d'emplois	109
-----	--	-----

4.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	114
-----	---	-----

4.4	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	119
-----	---	-----

CHAPITRE 6

6.1	Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1988 à 2001	139
6.2	Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1988 à 2001	146
6.3	Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1988 à 2001	148
6.4	Principaux indicateurs du marché du travail, au Québec, de 1988 à 2001	148

CHAPITRE 7

7.1a	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2001	157
7.1b	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2001	157
7.2	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2001	161
7.3a	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1987 à 2001	163
7.3b	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2001	164
7.4	Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2000 et 2001	165

Annexes

A. Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2001

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

B. Importance des divers avantages sociaux et du temps chômé payé, méthode des déboursés, par catégorie d'emplois et pour l'ensemble des catégories, administration québécoise et marché de comparaison

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

C. Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et marché de comparaison, en 2001

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

C-11 Secteur privé non syndiqué

D. Distribution selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, tous les secteurs, en 2001

- D-1 Selon le nombre d'emplois repères
- D-2 Selon le pourcentage d'effectifs

E. 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, en 2001

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

F. Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1988 à 2001

G. Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1988 à 2001

H. Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1988 à 2001

I. Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1988 à 2001

J. Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2001 et 2002

K. Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2002, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur

- L Évolution de la distribution des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2001**

- M Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2001, indicateur des gains**

- N Mesures des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2001, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2001, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 7,7 % sur celui des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 43 emplois repères sur 61, regroupant 67 % des effectifs appariés de l'administration québécoise. Les salaires des techniciens, des employés de bureau, des employés de service et des ouvriers témoignent du retard de l'administration québécoise; celui-ci varie de 7 % à 33,4 %. Par contre, les professionnels présentent une avance de 2,1 %.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 5,3 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Près de 60 % des emplois (36 sur 61) et des effectifs affichent ce statut. Trois catégories présentent un retard, soit les employés de bureau (- 9,9 %), les employés de service (- 6,6 %) et les ouvriers (- 31,7 %). La catégorie des professionnels montre une avance de 5,8 % alors que les techniciens sont à parité dans les deux secteurs.

Le secteur privé

Sur le plan salarial, l'administration québécoise affiche un retard de 8 % vis-à-vis du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 35 emplois sur 59, représentant 55 % des effectifs. Des retards, variant de 7,5 % à 41,2 %, sont observés pour les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Par contre, les professionnels ainsi que les employés de service 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 de service. Les professionnels de l'administration québécoise affichent une avance de 9 % alors que les employés de bureau

et les ouvriers de ce secteur sont en retard de 4,3 % et de 35,4 % respectivement sur ceux du secteur privé. Dans la plupart des cas, une amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale est observée; elle s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le secteur « autre public »

Le salaire de l'administration québécoise pour l'ensemble des emplois repères est en retard de 7,8 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour 50 des 61 emplois repères, regroupant 78 % des effectifs. Des retards, variant de 1,5 % à 16,8 %, sont observés pour les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers. Par contre, les professionnels affichent la parité des deux secteurs. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 10,6 % sur le secteur « autre public ». Au total, 53 des 61 emplois repères, regroupant 83 % des effectifs, présentent ce statut. Les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise accentuent le retard du salaire à la rémunération globale. Quatre catégories d'emplois affichent 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 15,4 % sur celui de l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) pour l'ensemble des emplois repères. Le statut de retard est constaté pour 46 emplois sur 50, regroupant 87 % des effectifs; il est présent dans toutes les catégories d'emplois. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise s'établit à 24,9 % pour l'ensemble des emplois repères, variant de 13,2 % à 36,9 % selon la catégorie. Ce retard touche 49 emplois repères sur 50, regroupant presque la totalité des effectifs. 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 « entreprises publiques »

Sur le plan salarial, l'administration québécoise affiche un retard de 10,7 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 52 emplois sur 60, regroupant 80 % des effectifs. Des retards, variant de 2,1 % à 25,5 %, sont observés pour les professionnels, les employés de bureau, les ouvriers et les employés de service. Par contre, les techniciens sont à parité dans les deux secteurs. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise est de 12,9 % pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut touche 45 des 56 emplois considérés, comptant 78 % des effectifs. Trois des cinq catégories d'emplois affichent un retard; il varie de 18,2 % à 31,7 % selon la catégorie. Par contre, les professionnels et les techniciens sont à parité dans les deux secteurs.

Le secteur universitaire

Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 1 % sur celui du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. En tout, 34 des 53 emplois repères, comptant pour 75 % des effectifs, sont en retard. Trois catégories montrent un retard de l'administration québécoise, soit celles des employés de bureau, des employés de service et des ouvriers (- 2,1 %, - 6,4 % et - 0,9 % respectivement). Une avance est constatée pour les catégories des professionnels et des techniciens. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise se chiffre à 3,4 % par rapport au secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour les catégories d'emplois, sauf celle des techniciens qui affiche une avance de 1,1 % face au secteur universitaire. Le retard pour les autres catégories varie entre 2,1 % et 8,2 %. Pour l'ensemble des emplois repères et trois des cinq catégories, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

L'administration fédérale

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 1,1 % sur celui de l'administration fédérale. Ce statut est constaté pour 25 emplois sur 46, regroupant 60 % des effectifs. Un retard est observé seulement dans la catégorie des employés de bureau; ceux-ci ont une forte influence sur l'ensemble puisqu'ils représentent près de la moitié des effectifs de l'administration québécoise appariés aux emplois repères. L'administration québécoise est aussi en retard pour la rémunération globale avec un écart de - 0,1 %. Ce statut est constaté pour 23 des 46 emplois comparés, regroupant 54 % des effectifs. La catégorie des employés de bureau est la seule parmi toutes les catégories à afficher un retard. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses, malgré les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Les autres salariés québécois syndiqués

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 10 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 48 des 61 emplois repères, regroupant plus des trois quarts des effectifs. La rémunération globale de l'administration québécoise est aussi en retard (- 10,9 %). Ce statut touche 48 des 61 emplois considérés, comptant 72 % des effectifs. Tant pour le salaire que pour la rémunération globale, un retard de l'administration québécoise est noté chez les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers, alors que les professionnels sont en avance pour le salaire et à parité pour la rémunération globale.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres salariés québécois non syndiqués. Seulement 10 des 59 emplois, regroupant 5 % des effectifs, affichent ce statut. La parité observée résulte de l'effet opposé des emplois en

retard et en avance. Les professionnels, les techniciens et les employés de service affichent la parité, alors que les employés de bureau et les ouvriers présentent un retard de 6,6 % et de 24,4 % respectivement. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise est à parité avec les autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 20 des 57 emplois repères, comptant 23 % des effectifs. Deux des cinq catégories d'emplois affichent la parité. Les professionnels et les techniciens sont en avance de 6,9 % et de 9,5 % respectivement, alors que les ouvriers sont en retard de 14,9 %. 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.

Le secteur privé syndiqué

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 14,3 % sur celui du secteur privé syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Ce retard est observé pour 38 des 53 emplois repères, regroupant 73 % des effectifs. Un retard se retrouve chez les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers; il varie de 6,2 % à 43,5 %. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise s'établit à 11,3 %. Ce statut est constaté pour 29 emplois sur 50, regroupant 59 % des effectifs. Les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers affichent un retard. Les professionnels sont en avance de 15,7 % alors que les employés de service montrent la parité des deux secteurs. Pour les professionnels et les techniciens, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé non syndiqué

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est observé pour 10 des 59 emplois repères, regroupant 5 % des effectifs. La parité est notée chez

les professionnels, les techniciens et les employés de service. Les deux autres catégories affichent un retard. Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en avance de 5,2 % sur le secteur privé non syndiqué. Ce statut est observé pour 28 des 57 emplois considérés, regroupant 59 % des effectifs. Une seule catégorie d'emplois affiche un retard, soit celle des ouvriers (- 16,6 %), et une autre, celle des employés de service, montre la parité des deux secteurs. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale pour la plupart des catégories d'emplois.

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 deux catégories d'emplois, soit les techniciens et les employés de bureau. Pour la catégorie des professionnels, la parité est observée. 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 (avance) diffère de celui du maximum (parité). Les écarts pour les salaires montrent, pour les trois catégories d'emplois, 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 souvent aux mêmes conclusions. Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard vis-à-vis de tous les secteurs chez les techniciens et les employés de bureau. Pour les professionnels, les résultats diffèrent selon les secteurs. La situation de l'administration québécoise est presque toujours meilleure lors de la comparaison des salaires que lors de 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 (à près de 35,4 % du salaire) plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois de même que chez ceux du secteur privé et les non-syndiqués; ils sont de l'ordre de 32,8 % à 33,8 % du salaire dans ces secteurs. Ces coûts totaux sont par contre moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » et trois de ses quatre composantes, la parité étant observée avec le secteur universitaire. L'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus) affiche les coûts les plus élevés en proportion du salaire, soit près de 42 %. Les autres salariés québécois syndiqués présentent également des déboursés plus élevés que ceux de l'administration québécoise.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les déboursés de l'administration québécoise sont similaires à ceux de plusieurs des secteurs étudiés : les autres salariés québécois, les autres salariés québécois non syndiqués, les secteurs privé, privé syndiqué et non syndiqué de même que le secteur « entreprises publiques ». Les dépenses à ce chapitre représentent environ 19 % à 21 % du salaire dans ces secteurs. Les déboursés dans l'administration québécoise sont toutefois plus élevés que ceux du secteur universitaire. Les coûts du régime de retraite, des remboursements de congés de maladie non utilisés et de la CSST plus importants dans l'administration québécoise expliquent en grande partie cette différence. Quant aux autres salariés québécois syndiqués, 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 les déboursés plus importants dans ces secteurs pour les régimes de retraite et d'assurance. D'ailleurs, l'administration québécoise débourse moins que les employeurs des secteurs de comparaison pour l'ensemble des régimes d'assurance, à l'exception du secteur « entreprises

publiques » avec lequel la parité est constatée. Les dépenses reliées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise que dans tous les secteurs comparés.

Sur le plan du temps chômé payé, l'administration québécoise débourse 16 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé dans l'administration fédérale ainsi que pour l'ensemble des autres salariés québécois et ceux du secteur privé qu'ils soient syndiqués ou non. Le secteur « entreprises publiques » affiche des coûts similaires à ceux de l'administration québécoise. Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », l'administration municipale et le secteur universitaire. Dans tous les secteurs, y compris l'administration québécoise, les déboursés pour les congés annuels représentent généralement au moins la moitié de ceux liés au temps chômé payé.

Les heures de travail

La durée des heures régulières de travail de l'administration québécoise est de près de 36 heures, soit environ une heure de moins que celle de l'ensemble des autres salariés québécois. La semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte que celle des employés du secteur privé et de l'administration fédérale. Elle est toutefois plus longue que dans 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 environ 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 des secteurs « entreprises publiques » et « autre public ». Les heures de présence au travail sont inférieures dans l'administration québécoise à celles de tous les autres secteurs comparés. La différence la plus grande est observée dans la comparaison avec le secteur privé non syndiqué; elle se chiffre à près de deux heures et demie de présence au travail de moins par semaine dans l'administration québécoise.

L'évolution de la comparaison

La situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable entre 2000 et 2001 face à l'ensemble des autres salariés québécois. Ce constat est valable tant pour le salaire que la rémunération globale.

Dans la comparaison avec les différents secteurs, l'affaiblissement le plus important est observé par rapport à l'administration municipale (1,0 point de pourcentage pour le salaire et 0,7 point de pourcentage sur le plan de la rémunération globale). Un affaiblissement est également noté sur le plan salarial par rapport aux secteurs « entreprises publiques » et universitaire (respectivement 0,8 et 0,2 point de pourcentage). Pour la rémunération globale, il n'y a cependant pas d'écart significatif entre les écarts 2000 et 2001 dans la comparaison avec ces secteurs. Par ailleurs, l'administration québécoise connaît une amélioration de sa situation comparative vis-à-vis de l'administration fédérale (0,2 point de pourcentage), à la fois pour le salaire et la rémunération globale.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Ralentissement de la croissance économique

La croissance ralentit en 2001. En effet, après des gains de 4,7 % en 1999 et en 2000, le produit intérieur brut (PIB) s'accroît de 2,4 % au premier semestre de 2001 en comparaison de la même période de 2000. Le ralentissement provient surtout des investissements des entreprises qui n'augmentent que de 0,1 % au premier semestre, après des hausses de 11,1 % en 1999 et de 7,9 % en 2000. En raison du ralentissement marqué de l'économie américaine et des effets négatifs des attentats du 11 septembre aux États-Unis, les analystes s'attendent à une importante décélération de l'économie cette année et l'an prochain. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2001 varieraient de 1 % à 1,3 % et pour 2002, de 0,7 % à 1,7 %.

La consommation se maintient en 2000, avec une augmentation de 2,9 %, une hausse semblable à celles de 1998 (3 %) et de 1999 (3,1 %). On observe toutefois un léger ralentissement en 2001 avec une augmentation de 2,4 % au premier semestre. La situation financière des particuliers s'est améliorée depuis 1998. En effet, le revenu personnel disponible réel augmente de 1,5 % en 1998, de 2,3 % en 1999 et de 3 % en 2000, ce qui constitue sa plus forte croissance depuis 1989 (4,7 %). La progression ralentit toutefois en 2001 avec une hausse de seulement 0,5 % au deuxième trimestre, alors que la croissance s'était maintenue au premier trimestre (3 %). La faible augmentation au deuxième trimestre provient d'un ralentissement de la croissance de l'emploi et de la rémunération hebdomadaire moyenne. Le taux d'épargne, qui avait diminué fortement de 1995 à 1999, passant de 10,3 % à 2,4 %, remonte et atteint 3,3 % en 2000. Au cours du premier semestre de 2001, il se situe à 2,9 %. La chute du taux d'épargne semble s'être arrêtée en 1999 à la faveur d'une remontée du revenu personnel disponible, alors que la consommation se maintenait.

Malgré les baisses d'impôt en 2000 et en 2001, les analystes s'attendent à un important ralentissement de la consommation en 2002, toujours en raison du ralentissement de la croissance aux États-Unis. Cela devrait entraîner une baisse de la demande pour nos produits et, par conséquent, un rythme anémique de création d'emplois. Les prévisions de croissance de la consommation varient de 2 % à 2,1 % pour 2001 et de 0,5 % à 1,6 % pour 2002.

Élément majeur de la croissance du PIB du Québec en 2000, les investissements freinent la croissance en 2001. Au premier semestre, ils augmentent de 0,4 % seulement. Le ralentissement est dû surtout aux investissements des entreprises en machines et matériel (- 3,4 %). Selon les analystes, les investissements des entreprises diminueraient en 2001, ce qui serait la première fois depuis 1995. La baisse se situerait entre 0,8 % et 2,3 %. En 2002, la croissance des investissements reprendrait et s'établirait entre 0,8 % et 2,2 %.

Les dépenses publiques courantes en biens et services augmentent de 0,8 % en 1999 et de 2,2 % en 2000. Elles poursuivent leur croissance en 2001 avec des gains de 1,6 % au premier trimestre et de 1,4 % au second. Les dépenses publiques devraient augmenter ainsi pour une quatrième année de suite en 2001, mais toujours à un rythme inférieur à celui du PIB. Pour l'ensemble de 2001, les dépenses publiques augmenteraient de 2,2 % à 2,7 % selon les analystes. Pour 2002, les avis sont partagés entre un ralentissement et une accélération des dépenses publiques. Ainsi, l'augmentation se situerait entre 1,8 % et 4,4 %.

Alimentées par la vigueur de l'économie américaine et un taux de change favorable, les exportations totales augmentent de 8,5 % en 1999 et de 7,7 % en 2000. En 2001, on assiste à un brusque ralentissement du commerce extérieur. Ainsi, au premier semestre, les exportations diminuent de 3,1 % par rapport au premier semestre de 2000, subissant les contrecoups du ralentissement de l'économie américaine. Quant aux importations, elles fléchissent de 6,5 % au premier semestre en raison du ralentissement de la demande intérieure. Si les exportations et les importations diminuent en 2001,

ce sera la première fois depuis 1991 pour les exportations et depuis 1992 pour les importations.

L'inflation, qui s'était maintenue en deçà de 2 % depuis 1992, franchit cette barre en 2000. Ainsi, la croissance de l'IPC au Québec passe de 1,5 % en 1999 à 2,4 % en 2000 et à 2,7 % pour les neuf premiers mois de 2001. Les pressions à la hausse en 2000 viennent surtout des prix de l'énergie, et, en 2001, des prix des aliments. L'indice d'ensemble sans l'énergie s'accroît de 1,3 % en 2000 et, sans les aliments, de 2,1 % en 2001. Selon les analystes, le taux d'inflation diminuerait l'an prochain; il se situerait entre 2,3 % et 2,8 % en 2001 et entre 1,7 % et 2,1 % en 2002.

En 2001, la tendance des taux d'intérêt à court terme est à la baisse. Après être passés de 4,7 % en 1999 à 5,5 % en 2000, ils descendent progressivement en 2001 pour atteindre 3,8 % au troisième trimestre.

En 1999 et 2000, le dollar canadien se situe à 67,3 cents américains, soit un niveau semblable à celui de 1998 (67,4 cents). Il diminue à 65 cents au cours des neuf premiers mois de 2001. Le dollar est sous forte pression puisqu'il descend jusqu'à 62,7 cents au début de novembre, ce qui constitue un creux historique.

Ralentissement de la création d'emplois et taux de chômage stable

De 1998 à 2000, la création d'emplois s'est faite à un rythme supérieur à 2 %. On note toutefois un ralentissement marqué en 2001. En effet, après un gain de 80 300 emplois en 2000 (2,4 %), le nombre d'emplois augmente de 30 900 (0,9 %) pour les trois premiers trimestres de 2001. Les travailleurs qui bénéficient le plus de la création d'emplois en 2001 sont ceux âgés de 15 à 24 ans et ceux de 45 à 64 ans. Les femmes obtiennent davantage d'emplois que les hommes.

Le taux de chômage passe de 9,3 % en 1999 à 8,4 % en 2000, son plus bas niveau depuis 1975. Pour les neuf premiers mois de 2001, il se situe à 8,6 %. Depuis deux ans, le taux de chômage est relativement

stable; il était à 8,4 % au quatrième trimestre de 1999 et il est à 8,3 % au troisième trimestre de 2001.

Le taux d'emploi progresse en 2000 et en 2001. Il passe de 57 % en 1999 à 57,9 % en 2000, puis à 58 % pour les neuf premiers mois de 2001, le niveau le plus élevé de la période qui s'étend de 1987 à 2000.

La plupart des analystes anticipent un important ralentissement de la création d'emplois l'an prochain ainsi qu'une hausse du taux de chômage. La croissance de l'emploi se situerait entre 0,9 % et 1,1 % en 2001 et entre - 0,6 % et 1 % en 2002. Quant au taux de chômage, il s'établirait entre 8,6 % et 8,7 % en 2001 et entre 8,8 % et 9,5 % en 2002.

Les tendances salariales

Croissance salariale légèrement à la hausse

Pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués, les clauses salariales en vigueur en 2001 accordent un taux de croissance salariale moyen de 2,8 %, résultat supérieur à celui de 2000. Les règlements accordent aux salariés de l'administration québécoise une croissance salariale moyenne de 2,9 % pour 2001, équivalente à celle de l'année précédente. Parmi les secteurs dans lesquels œuvrent les autres salariés québécois, l'augmentation salariale la plus élevée est notée dans le secteur fédéral (3,1 %) et la moins forte dans le secteur des entreprises publiques québécoises (2,2 %). Dans le secteur privé, la croissance salariale nominale de 2001 est de 2,5 %, laquelle est supérieure à celle observée pour 2000, soit de 2,2 %. Dans l'ensemble du secteur « autre public », le secteur municipal affiche une hausse salariale plus élevée en 2001 que celle octroyée en 2000.

En 2001, selon les prévisions de cinq maisons d'experts-conseils, les salariés non syndiqués du secteur privé recevraient des augmentations moyennes à leur échelle salariale (2,6 % à 2,7 %) légèrement plus élevées que celles de leurs homologues syndiqués de ce secteur.

Selon les données des trois premiers trimestres de 2001, l'ensemble des salariés syndiqués québécois profitent d'un léger gain de pouvoir d'achat en 2001

(0,1 %). Seuls l'administration québécoise et le secteur fédéral montrent un taux de croissance réelle positif en 2001, soit de 0,2 % et de 0,4 % respectivement. Pour leur part, les salariés du secteur universitaire maintiennent leur pouvoir d'achat. Les salariés des autres secteurs subissent des pertes de pouvoir d'achat, allant de 0,2 % dans le secteur privé à 0,5 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises.

Les données préliminaires indiquent que près de 30 % des salariés québécois syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat en 2001; la plupart d'entre eux proviennent de l'administration québécoise. Cette proportion est beaucoup moins élevée que celle observée en 2000 (63 %). Les augmentations dans les secteurs étudiés se situent surtout entre 0 % et le taux d'inflation. Les proportions de salariés recevant des augmentations inférieures au taux d'inflation varient de 54,8 % (secteur privé) à 100 % (entreprises publiques québécoises).

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 0,2 % pour la période de 1993 à 2001.

Les ententes intervenues aux trois premiers trimestres de 2001 confèrent à l'ensemble des salariés québécois syndiqués une croissance annuelle moyenne de 3,1 % pour la durée des conventions. Ces ententes sont dans l'ensemble plus généreuses que celles signées en 2000 où une croissance salariale moyenne de 2,3 % était observée. Parmi les secteurs où travaillent les autres salariés québécois syndiqués, le secteur fédéral affiche le taux de croissance moyen le plus élevé, soit de 4,7 % pour les conventions collectives signées en 2001; ce taux était de 1,8 % en 2000. Les ententes signées dans le secteur municipal octroient une croissance annuelle légèrement plus élevée en 2001 (2,3 %) qu'en 2000 (2,1 %). Le secteur des entreprises publiques québécoises et le secteur privé affichent en 2001 les mêmes taux de croissance salariale moyens qu'en 2000, soit de 2,3 % et de 2,7 % respectivement.

Les salariés autres que ceux de l'administration québécoise couverts par les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2001 sont légèrement moins nombreux à subir un gel ou une diminution de salaire (0,8 %) qu'en 2000 (1,4 %).

Toujours sans considérer les salariés de l'administration québécoise, 92,5 % obtiennent des augmentations de salaire égales ou supérieures à 1,5 % selon les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2001.

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, l'ensemble des salariés québécois syndiqués bénéficieront d'une croissance de leur échelle salariale de 2,5 % en 2002. Cette hausse est légèrement plus faible que celle projetée pour l'ensemble de l'année 2001 (2,7 %). En 2001, les salariés de l'administration québécoise et du secteur fédéral recevront les augmentations d'échelle les plus élevées parmi tous les secteurs étudiés, soit 2,9 % et 3,1 % respectivement. Les perspectives pour les salariés syndiqués du secteur privé sont de 2,5 % pour 2001 et de 2,4 % pour 2002. Elles sont moins élevées que celles établies pour leurs homologues non syndiqués dont les taux d'augmentation varieraient, selon la source consultée, de 2,6 % à 2,7 % en 2001 et de 2,4 % à 2,7 % en 2002. Les perspectives pour le secteur des entreprises publiques québécoises sont les moins favorables pour 2001 parmi tous les secteurs considérés (2,2 %).

Compte tenu des taux d'inflation anticipés, l'Institut prévoit un léger gain de pouvoir d'achat en 2001 pour l'ensemble des salariés québécois (0,1 %). Les salariés syndiqués de l'administration québécoise, du secteur universitaire et du secteur fédéral connaîtront un gain de pouvoir d'achat en 2001; les salariés syndiqués des autres secteurs subiront une perte. Toutefois, selon les prévisions, les salariés de tous les secteurs étudiés bénéficieraient d'un gain de pouvoir d'achat en 2002.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2001 de 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 2001 et 2002.

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

La présentation des résultats de la Partie I s'effectue en cinq chapitres. Les deux premiers exposent les résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec, 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.

Le chapitre 3 présente les comparaisons entre l'administration québécoise et les autres secteurs du marché du travail, soit l'ensemble du secteur « autre public », les administrations municipale et fédérale ainsi que les secteurs universitaire et « entreprises publiques ». 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.

Des résultats détaillés tenant compte du facteur de la syndicalisation sont présentés dans le quatrième chapitre. Ainsi, une comparaison de tous les éléments de la rémunération est effectuée entre, d'une part, les salariés de l'administration québécoise et, d'autre

part, les autres salariés québécois syndiqués et non syndiqués et ceux des secteurs privé syndiqué et privé non syndiqué.

Finalement, le cinquième chapitre a pour objectif de rendre compte de l'évolution des écarts de rémunération entre 2000 et 2001. L'analyse réalisée permet d'isoler les changements réels de la rémunération en tenant compte des variations dans la structure d'effectifs de l'administration québécoise.

La Partie II de ce rapport regroupe les chapitres 6 et 7. 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 2000 et 2001. 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 2001 et pour 2002 concluent le rapport.

Partie I

Cette partie du document explique, de façon générale, les orientations méthodologiques adoptées par l'Institut dans le cadre de sa comparaison de la rémunération globale et souligne les limites et les contraintes qu'il doit affronter. Des informations détaillées sur le traitement des données pour chacun des volets de la comparaison sont également présentées. De plus, les événements récents susceptibles d'affecter la comparaison sont exposés.

Les orientations et approches méthodologiques

Le marché de référence

L'Institut est mandaté pour comparer la rémunération des salariés de l'administration québécoise régis par une convention collective avec la rémunération des autres salariés québécois¹.

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

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

Tableau I

Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison

Administration québécoise

- 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

Autres salariés québécois¹

Secteur privé²

- Mines
- Manufacturier
- Transport et entreposage
- Communications
- Commerce de gros et de détail
- Finance, assurances et immobilier
- Services aux entreprises
- Hébergement et restauration
- Autres services

Secteur « autre public »

- 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 et celle du secteur privé sont également analysées 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.

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

La source de données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec réalisée en 2001 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 corps d'emploi 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 identifier les éléments communs des emplois qui peuvent être appariés dans le marché selon la description des tâches qui en est faite. L'appariement s'effectue en fonction de critères qualitatifs et quantitatifs. Ces critères reposent sur le sommaire ou la description générale de l'emploi, les conditions de pratique, la nature et la complexité des tâches 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.

Chaque corps d'emploi comporte un ou plusieurs niveaux de complexité ou de responsabilité. La combinaison du corps d'emploi et du niveau définit un emploi repère. Par exemple, le corps d'emploi « Professionnel en communication » comporte trois niveaux de complexité, soit ceux d'entrée et d'apprentissage (niveau 1), de fonctionnement autonome (niveau 2) et de chef d'équipe ou de spécialiste (niveau 3). Pour ce corps d'emploi, trois emplois repères sont donc présents.

L'enquête 2001 a porté sur 36 corps d'emploi. En prenant en compte les niveaux associés à chacun de ces corps, 91 emplois repères ont été pris en compte. Dix-neuf de ces emplois n'ont pas été considérés dans le cadre de la comparaison, et ce, pour diverses raisons. Onze emplois sont enquêtés mais ne font pas partie de la comparaison. Quatre emplois 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. Quatre autres 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, soit les « Professionnels de l'approvisionnement 1 et 3 ». Enfin, sept emplois sont fusionnés à un autre emploi repère aux fins de la comparaison. Ainsi, pour la Partie I du rapport sur la rémunération des salariés, 61 emplois sont analysés. Les effectifs appariés sont les effectifs réguliers à temps plein dans l'administration québécoise comme dans les autres secteurs comparés.

Dans un souci permanent d'alléger le fardeau des répondants et ainsi améliorer le taux de réponse, l'Institut a limité le nombre d'emplois à enquêter dans les dossiers du secteur privé. Pour chacun des dossiers de ce secteur, un échantillon des emplois a été sélectionné. Cette sélection s'est effectuée sur la base de la probabilité de présence de chaque emploi dans le secteur d'activité économique de l'établissement. L'objectif poursuivi par cette approche est l'optimisation

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.

des efforts de collecte tout en préservant la qualité des estimés dans les différents secteurs.

L'Institut utilise la Base de données du registre des entreprises (BDRE) de Statistique Canada afin de construire la base de sondage de l'enquête.

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 déterminées⁴.

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 de chef d'équipe ou de spécialiste, indemnités de vie chère, bonis, commissions et divers remboursements reçus⁵.

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 chômé 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 rémunérées⁶.

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 à la page suivante. Il est à noter que les avantages sociaux comprennent les éléments de la rémunération indirecte et les remboursements de congés de maladie non utilisés.

Les mesures de la rémunération globale

Une fois la rémunération globale bien cernée à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour la mesurer. L'Institut a, dans le passé, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celles des 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 méthodologie de l'une et l'autre sont différents. Dans ce rapport, l'Institut utilise seulement la méthode des déboursés.

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

5. L'ISQ a recueilli des données portant sur la rémunération variable dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude complémentaire au rapport a été publiée en juin 2001.

6. L'analyse des heures de travail est axée principalement sur les heures régulières, le temps chômé 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.

Tableau II
Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités (déboursés)	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 chômé payé.

2. L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude séparée a été produite en juin 2001.

3. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées. Des 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.

La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. L'application que l'Institut fait de cette méthode, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les 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 chômé payé.

La méthode des déboursés comporte toutefois certaines limites. Ainsi, chez deux employeurs offrant à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques, la prime à verser peut varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des 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 utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats.

Les salaires et les échelles salariales⁷

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

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

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 comparés⁸. 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 de salariés y sont assujettis.

La comparaison entre les écarts observés pour les salaires et ceux relatifs aux échelles salariales doit tenir compte de certaines réalités. Pour 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. Une bonne partie des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Les employés de service et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Les proportions d'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.

À l'intérieur d'un établissement, les emplois appariés à un même corps d'emploi sont mis en relation entre eux selon qu'il s'agit d'une progression de carrière ou d'un régime de postes. Dans le premier cas, les employés progressent d'un emploi à un autre sans changement de poste. Il s'agit d'une progression, plus ou moins automatique, basée sur l'acquisition de compétences, l'ancienneté et/ou le mérite. Dans le second cas, la progression de l'employé implique la disponibilité d'un poste et, conséquemment, un concours visant à le combler. Les deux régimes peuvent être présents dans le même établissement. En effet, la progression dans les premiers niveaux d'un corps d'emploi est souvent de type progression de carrière, alors que l'accession aux niveaux supérieurs s'effectue selon un régime de postes. L'Institut calcule pour chaque emploi repère un minimum et un maximum reflétant adéquatement la progression des employés dans leur structure salariale.

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

8. 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.

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

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 salaires⁹. Par exemple, des déboursés plus élevés pour les salaires dans un secteur que dans un autre pourraient être attribuables principalement à un taux du maximum normal plus élevé, à une position moyenne plus élevée dans les échelles salariales ou encore à l'effet conjugué de ces deux facteurs.

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

Le calcul de l'écart¹⁰ de rémunération entre deux secteurs

L'Institut présente la différence de rémunération entre, d'une part, l'administration québécoise et, d'autre part, les autres salariés québécois ou 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 québécoise¹¹. 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 appliqués à la structure des effectifs de l'administration québécoise¹². L'écart de rémunération est obtenu en soustrayant la moyenne pondérée de la rémunération du secteur comparé de celle de l'administration québécoise et en divisant le résultat par la moyenne pondérée de la rémunération de l'administration québécoise.

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

9. Divers facteurs peuvent rendre plus difficile la détermination d'un lien dans 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.

10. Le terme « écart » fait presque toujours référence à l'écart estimé, c'est-à-dire celui calculé à partir des données de l'échantillon. Afin d'alléger le texte du rapport, l'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.

11. 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.

12. Les résultats sur les déboursés pour les avantages sociaux et le temps chôme 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.

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 globale¹³. L'écart de salaire, tel qu'il a été défini plus haut, résulte de la comparaison des salaires déboursés. Quant à l'écart de rémunération globale, il est calculé à partir du rapport entre, d'une part, la somme des coûts associés aux salaires et aux avantages sociaux (rémunération annuelle) et, d'autre part, les heures de présence au travail.

La précision des résultats

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

L'utilisation conjointe de l'écart et de la mesure de précision permet de définir un intervalle dans lequel la vraie valeur de l'écart devrait se situer selon une

probabilité de 90 %¹⁴. 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 de 90 %. Ainsi, la probabilité de se tromper, en concluant que l'administration québécoise est en avance ou en retard alors qu'en réalité les deux secteurs sont à parité, est de 10 %. L'utilisation de 90 % comme niveau de confiance constitue un choix conservateur.

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 développé¹⁵ 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

13. 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.

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

15. 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.

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.

Les secteurs analysés

La comparaison de la rémunération globale effectuée par l'Institut porte sur l'ensemble des secteurs et sous-secteurs du marché du travail.

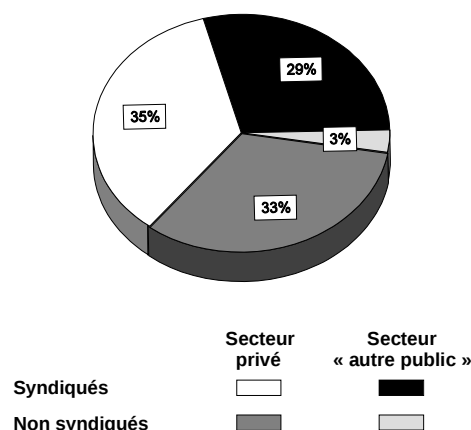
Ainsi, des résultats par emploi repère et pour chaque catégorie d'emplois sont présentés pour l'ensemble des autres salariés québécois, le secteur privé et le secteur « autre public ». Des résultats détaillés sont également fournis pour les administrations municipale et fédérale ainsi que pour les secteurs universitaire et « entreprises publiques ».

Une segmentation selon la syndicalisation est également utilisée pour l'ensemble des autres salariés québécois et le secteur privé, permettant ainsi l'analyse des résultats pour quatre autres secteurs. Cette segmentation n'est pas appliquée au secteur « autre public » vu le faible nombre de salariés non syndiqués qui y travaillent (voir figure 1).

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.

Figure 1

Répartition des effectifs des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2001



Un autre problème inhérent à la présentation des écarts de rémunération à des niveaux de segmentation très détaillés est la notion de confidentialité. En effet, lorsque la donnée de marché repose en forte proportion sur un ou deux établissements, l'Institut ne présente pas l'écart calculé.

Par ailleurs, tous les emplois repères faisant partie d'une catégorie d'emplois donnée ne se retrouvent pas nécessairement dans chacun des segments du marché du travail. Par exemple, 10 des 17 emplois repères constituant les catégories des employés de service et des ouvriers ont été appariés pour le secteur « autre public non syndiqué », alors que les 7 autres emplois repères y sont inexistantes.

Les employés couverts par la comparaison

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération globale pour 61 emplois repères regroupés en cinq catégories d'emplois, soit les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers.

Le tableau III montre que les emplois repères retenus couvrent 46 999 salariés de l'administration québécoise, soit 19 % des effectifs totaux de ce secteur¹⁶. 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 35 %.

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		%
Professionnels	6 339	30 266	21
Techniciens	6 919	36 148	19
Employés de bureau ²	23 018	43 990	52
Employés de services et ouvriers	10 724	22 446	48
Sous-total	46 999	132 850	35
Autres employés ³	..	119 204	..
Total	46 999	252 054	19

1. Période du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999.

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

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 52 %. La catégorie des employés de service et celle des ouvriers présentent une couverture de 48 %, 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 21 % et 19 % des effectifs totaux de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise.

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.

L'évolution de la comparaison

L'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux principaux secteurs du marché du travail s'attarde cette année à expliquer les différences d'écarts entre 2000 et 2001.

En janvier 2000, l'Institut a développé une nouvelle méthodologie permettant de mesurer l'effet des facteurs expliquant les différences d'écarts entre deux années. C'est cette même méthodologie qui est utilisée dans le présent rapport pour décrire l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise entre 2000 et 2001. La méthodologie consiste à décomposer les différences des écarts d'une année à l'autre sous la forme, d'une part, d'une composante principale reflétant le changement réel¹⁷ dû à l'évolution de la rémunération et, d'autre part, de composantes représentant les effets des changements survenus (structure des effectifs et autres effets jugés pertinents). Ainsi, en plus de la composante principale, les différences entre les écarts 2001 et 2000 tiennent compte du changement de la structure d'effectifs de l'administration québécoise entre 2000 et 2001.

16. Les données utilisées pour obtenir ces proportions visent seulement les employés réguliers (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 Secrétariat du Conseil du trésor à partir du système d'information de la rémunération (SIR). Elles couvrent la période du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999. Les effectifs des emplois repères font référence à la même période, sauf pour ceux de la fonction publique qui couvrent la période du 1^{er} juillet 2000 au 30 juin 2001.

17. L'effet de renouvellement de l'échantillon d'une année à l'autre pourrait toutefois affecter cette composante.

La différence des écarts salariaux entre 2000 et 2001 se décompose donc selon la formule suivante :

$$\text{Écart}_{2001} - \text{Écart}_{00} = \text{Effstruct} + \text{Écart}_{\text{rém}2001} - \text{Écart}_{\text{rém}00}$$

Les différents termes de la formule se définissent ainsi :

Écart₂₀₀₁-Écart₀₀ : exprime la différence entre les écarts publiés dans les rapports 2000 et 2001;

Effstruct : représente l'effet de la variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise entre 2000 et 2001;

Écart_{rém}2001 - Écart_{rém}00 : constitue la composante principale de la différence des écarts et traduit l'évolution de la rémunération du marché comparativement à celle de l'administration québécoise entre 2000 et 2001.

L'Institut a analysé cette année les mêmes secteurs que ceux couverts dans le rapport 2000.

En principe, une composante négative traduit un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, alors qu'une composante positive correspond à une amélioration. Toutefois, comme ces composantes représentent des estimés échantillonnaires comportant un risque d'erreur, un test statistique est utilisé afin de vérifier si elles sont statistiquement significatives. Par ailleurs, 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 d'une année à l'autre ne signifient pas nécessairement une amélioration ou une détérioration des régimes ou politiques de rémunération.

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 des données sur les salaires et la 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 2001. Ces données ont été recueillies au cours de l'ERG 2001.

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 l'année 1999 pour les salariés du secteur « autre public ». Pour l'administration québécoise, la période de juillet 1997 à juin 1998 sert de référence sauf pour les coûts des régimes étatiques et des régimes de retraite, qui datent de 2000. Ces données sont celles recueillies dans le cadre de l'ERG 2000. Dans le cas du secteur privé, les données de 2000 sont utilisées, la dernière année d'enquête de ce volet dans ce secteur étant l'année 2001¹⁸.

18. Dans le cadre de l'amélioration de l'ERG, l'Institut procède à la révision du processus de collecte des données sur les avantages sociaux et les conditions de travail. C'est dans ce contexte que ce volet n'a été enquêté qu'auprès du secteur privé.

Certains avantages sociaux sont intégrés à l'équation de la rémunération globale en utilisant le coût fixe moyen. Ainsi, pour l'assurance-soins dentaires, l'assurance-appareils optiques et l'assurance-maladie, les déboursés exprimés en pourcentage du salaire (annexe B) varient légèrement lors des années où l'Institut ne collige pas de nouvelles données sur les avantages sociaux puisque le calcul s'effectue sur la base d'un salaire moyen différent. Par ailleurs, les déboursés pour les régimes étatiques sont ajustés selon les dispositions en vigueur pour la période de référence des avantages sociaux. Ainsi, dans l'édition 2001, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués pour les établissements du secteur « autre public » et de l'administration québécoise sur la base des dispositions en vigueur en 2000.

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 2001. 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 sont celles en vigueur au 1^{er} juillet 2001 pour tous les secteurs sauf l'administration québécoise. Dans ce secteur, les effectifs des emplois repères font référence à la période du 1^{er} juillet 1998 au 30 juin 1999 pour le secteur de l'éducation et celui de la santé et des services sociaux alors que pour la fonction publique, la période de référence est celle du 1^{er} juillet 2000 au 30 juin 2001.

Pour les autres salariés québécois, les données 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 disponibles. 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 changements des titres d'emplois

Les emplois faisant l'objet de la comparaison en 2001 sont demeurés les mêmes qu'en 2000. Seuls les titres d'emploi ont été modifiés dans le rapport de cette année, afin de refléter les changements apportés aux appellations d'emplois utilisées dans l'enquête. Auparavant, les niveaux 1, 2 ou 3 avaient une signification différente selon la catégorie analysée. Par exemple, le niveau de chef d'équipe correspondait au niveau 3 chez les professionnels et au niveau 2 chez les techniciens. Dans l'ERG 2000, les niveaux d'enquête (1, 2 et 3) ont été uniformisés afin que chaque niveau renvoie à une même signification pour les différentes catégories d'emploi. Le niveau 1 correspond au niveau d'entrée et d'apprentissage; aucune expérience n'est

nécessaire pour accéder à ce niveau. Le niveau 2 est un niveau de fonctionnement autonome; l'expérience demandée varie selon le corps d'emploi. Le niveau 3 renvoie à celui de chef d'équipe ou de spécialiste; il correspond au degré d'expérience supérieur du corps d'emploi.

Dans l'édition 2000 du rapport, aucun ajustement n'a été apporté dans les titres d'emplois, ce qui a occasionné certains problèmes. Afin de remédier à cette situation, les titres d'emplois utilisés dans l'édition 2001 du rapport ont été modifiés afin de permettre une correspondance facile avec les titres d'emplois de l'enquête. Cette uniformisation des titres d'emplois n'affecte pas la comparaison. Le tableau IV permet de mettre en parallèle les titres antérieurs et nouveaux.

Tableau IV
Titres des emplois comparés

Jusqu'à l'année 2001

Professionnels

Agent d'information 1	(AI1)
Agent d'information 2	(AI2)
Agent d'information 3	(AI3)
Agent de l'approvis. 1	(AP1)
Agent de l'approvis. 2	(AP2)
Agent de l'approvis. 3	(AP3)
Agent de la gest. fin. 1	(FI1)
Agent de la gest. fin. 2	(FI2)
Agent de la gest. fin. 3	(FI3)
Analyste info./adm.1	(OM1)
Analyste info./adm.2	(OM2)
Analyste info./adm.3	(OM3)
Ingénieur 1	(IN1)
Ingénieur 2	(IN2)
Ingénieur 3	(IN3)
Spécialiste sc. phys. 1	(SP1)
Spécialiste sc. phys. 2	(SP2)
Spécialiste sc. phys. 3	(SP3)

Techniciens

Tech. arts app. graph.1	(TA1)
Tech. arts app. graph.2	(TA2)
Technicien en doc.	(TD1)
Technicien de lab. 1	(TL1)
Technicien de lab. 2	(TL2)
Technicien en génie 1	(TG1)
Technicien en génie 2	(TG2)
Tech. program. en info. 1	(TI1)
Tech. program. en info. 2	(TI2)

Année 2001 et subséquentes

Professionnels

Professionnel communic. 1	(PC1)
Professionnel communic. 2	(PC2)
Professionnel communic. 3	(PC3)
Professionnel approvis. 1	(AP1)
Professionnel approvis. 2	(AP2)
Professionnel approvis. 3	(AP3)
Professionnel gest. fin. 1	(FI1)
Professionnel gest. fin. 2	(FI2)
Professionnel gest. fin. 3	(FI3)
Analyste proc. adm./inform. 1	(PI1)
Analyste proc. adm./inform. 2	(PI2)
Analyste proc. adm./inform. 3	(PI3)
Ingénieur 1	(IN1)
Ingénieur 2	(IN2)
Ingénieur 3	(IN3)
Spécialiste sc. phys. 1	(SP1)
Spécialiste sc. phys. 2	(SP2)
Spécialiste sc. phys. 3	(SP3)

Techniciens

Techn. arts appl. graph. 1-2	(TA1-2)
Techn. arts appl. graph. 3	(TA3)
Techn. documentation	(TD2)
Techn. laboratoire 1-2	(TL1-2)
Techn. laboratoire 3	(TL3)
Technicien génie 1-2	(TG1-2)
Technicien génie 3	(TG3)
Techn. informatique 1-2	(TI1-2)
Techn. informatique 3	(TI3)

Tableau IV (suite)
Titres des emplois comparés

Jusqu'à l'année 2001

Employés de bureau

Auxiliaire en info. 1	(AX1)
Auxiliaire en info. 2	(AX2)
Magasinier 1	(MG1)
Magasinier 2	(MG2)
Magasinier 3	(MG3)
Op. de duplicateur 1	(OD1)
Op. de duplicateur 2	(OD2)
Op. en informatique 1	(OI1)
Op. en informatique 2	(OI2)
Op. en informatique 3	(OI3)
Personnel de bureau 1	(PB1)
Personnel de bureau 2	(PB2)
Personnel de bureau 3	(PB3)
Dactylographe	(DAC)
Sténo-secrétaire 1	(SE1)
Sec. de direction 2	(SE2)
Préposé aux télécom. 1	(PT1)
Préposé aux télécom. 2	(PT2)
Téléphoniste-récept.	(TRE)

Employés de service

Cuisinier 1	(CU1)
Cuisinier 2	(CU2)
Gardien	(GAR)
Journalier et prépos. ter.	(JPT)
Préposé cuisine/café	(PCC)
Préposé entretien léger	(PEL)
Préposé entretien lourd	(PED)

Ouvriers

Conducteur véh. légers	(CVR)
Conducteur véh. lourds	(CVD)
Électricien d'entretien 1	(EL1)
Électricien d'entretien 2	(EL2)
Mécanicien de véh. motor. 1	(MV1)
Mécanicien de véh. motor. 2	(MV2)
Mécanicien Millwright	(MMI)
Menuisier d'entretien	(MEN)
Peintre d'entretien	(PEN)
Plombier d'entretien	(PLO)

Année 2001 et subséquentes

Employés de bureau

Op. saisie données 1-2	(OS1-2)
Op. saisie données 3	(OS3)
Magasinier 1	(MG1)
Magasinier 2	(MG2)
Magasinier 3	(MG3)
Op. duplicateur 1-2	(OD1-2)
Op. duplicateur 3	(OD3)
Op. informatique 1	(OI1)
Op. informatique 2	(OI2)
Op. informatique 3	(OI3)
Personnel soutien adm. 1	(PS1)
Personnel soutien adm. 2	(PS2)
Personnel soutien adm. 3	(PS3)
Préposé traitement texte 2	(TT2)
Personnel secrétariat 1	(SE1)
Personnel secrétariat 2	(SE2)
Préposé télécomm. 1-2	(PT1-2)
Préposé télécomm. 3	(PT3)
Téléphoniste-récept.	(TR2)

Employés de service

Cuisinier 1	(CU1)
Cuisinier 2	(CU2)
Gardien 2	(GA2)
Journalier/préposé terr. 2	(JP2)
Préposé cuisine/café. 2	(CC2)
Préposé entretien léger 2	(PER2)
Préposé entretien lourd 2	(PED2)

Ouvriers

Conducteur véh. légers 2	(CR2)
Conducteur véh. lourds 2	(CD2)
Électricien entretien 2	(EL2)
Électricien entretien 3	(EL3)
Mécanicien véh. motor. 1	(MV1)
Mécanicien véh. motor. 2	(MV2)
Mécanicien entret. Millwright 2	(MI2)
Menuisier entretien 2	(ME2)
Peintre entretien 2	(PE2)
Plombier entretien 2	(PL2)

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

Le renouvellement des conventions collectives dans l'administration québécoise

Les conventions collectives de l'administration québécoise, venues à échéance le 30 juin 1998, ont été renouvelées à la suite des ententes intervenues en décembre 1999. Selon ces règlements, les salariés de ce secteur obtiennent des augmentations de leurs échelles salariales de 1,5 % le 1^{er} janvier 1999 et de 2,5 % le 1^{er} janvier 2000. Ces deux augmentations

combinées ont été prises en compte dans le rapport 2000.

Ces salariés obtiennent également une augmentation de 2,5 % le 1^{er} janvier 2001, augmentation prise en compte dans le présent rapport. Par ailleurs, l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec a conclu une entente avec le Secrétariat du Conseil du trésor. Cette entente introduit, entre autres, de nouvelles échelles de traitement. Le rapport 2001 tient compte des nouvelles données en vigueur au 1^{er} juillet 2001.

Le renouvellement des conventions a donné lieu à des échanges concernant le taux de cotisation de l'employeur aux régimes de retraite des secteurs public et parapublic, dont le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Le certificat actuariel, produit par la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) à la suite de ces ententes négociées, fait état d'un coût à l'employeur de 3,67 % en vigueur le 1^{er} janvier 1999, et ce, pour trois années.

La nouvelle classification des emplois de la fonction publique

Le Secrétariat du 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 paix¹⁹ et du personnel d'encadrement. Le nouveau système de classification, qui réduit le nombre de classes d'emplois de 324 à 110 environ, devrait entrer en vigueur l'an prochain. 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. Le Secrétariat du Conseil du trésor procède actuellement à l'analyse des consultations effectuées récemment.

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. 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-d'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-d'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-d'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 de main-d'œuvre, élargir temporairement l'admissibilité à la retraite et établir les mesures de réduction des coûts de main-d'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-d'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 1997 à juin 1998, elles correspondent à la période au cours de laquelle ces mesures ont été appliquées. Elles prennent donc en compte les mesures relatives aux avantages sociaux.

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

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-d'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 étant celles de juillet 2001 pour ces deux composantes. Les autres mesures visant les avantages sociaux sont aussi prises en considération dans les résultats présentés puisqu'elles touchent les exercices financiers à partir de 1998 et que les données utilisées portent sur 1999. Les effets de la réduction des coûts de main-d'œuvre dans le secteur municipal sont donc 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 (BNC), la Banque royale du Canada (BRC), la Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec (CCPEDQ) et le Conference Board du Canada (CBC).

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

Les données trimestrielles du PIB québécois en dollars constants et ses composantes ainsi que les données de l'année 2000 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec²⁰. Quant aux données annuelles du PIB réel, elles proviennent généralement de Statistique Canada de même que certaines autres données.

L'Institut utilise dans son rapport les données réelles avec 1992 comme année de base pour toute la période.

Les tendances salariales

Les sources de données

Les données pour les tendances salariales sont dégagées à partir d'une banque de conventions collectives 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 du Groupe-conseil AON, du Conference Board, de Morneau Sobeco, de Towers Perrin et de William M. Mercer. La firme Hay/McBer a aussi fourni des informations aux fins de validation. 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.

20. Les données provinciales annuelles de Statistique Canada ne sont disponibles qu'après la date de tombée du présent rapport.

Les mesures de croissance salariale utilisées

L'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur représente, pour une année précise, l'augmentation des taux de salaire pour les employés 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 2001, la croissance de l'IPC utilisé est celle calculée pour le Québec pour les neuf premiers mois de 2001 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

nominale²¹ observée pour la même période. Ce taux de croissance est basé sur les résultats observés au cours de chacune des années considérées. 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. Ce calcul est effectué pour les années où les gels de salaires sont fréquents (notamment en 1996).

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 complétés pour les conventions collectives signées durant l'année, et un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention. Ces indicateurs tiennent compte de la durée d'application des augmentations. En général, les clauses salariales des conventions collectives consentent des augmentations différentes pour chaque année d'application; c'est pourquoi deux méthodes de calcul sont utilisées.

L'indicateur des taux, en ne comparant que le salaire obtenu à la fin de la convention collective nouvellement signée avec celui de la fin de la convention collective précédente, reflète l'évolution des structures salariales. Par contre, l'indicateur des gains permet de considérer dans le calcul des taux d'augmentation le moment où les hausses salariales sont consenties. Il est appelé « croissance des gains » parce qu'il se rapproche plus du gain réalisé par les salariés syndiqués que l'indicateur des taux. L'Institut privilégie la méthode des gains dans son analyse. Les résultats relatifs à la méthode des taux sont présentés en annexe 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

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

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

Les perspectives salariales sont établies en utilisant les taux de croissance salariale observés dans les conventions en vigueur pour chacun des secteurs analysés (données préliminaires). Les perspectives pour l'ensemble des salariés syndiqués sont calculées en pondérant le résultat de chaque secteur par son poids estimé en effectifs. Le nombre 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 enquêtes de planification pour l'ensemble de l'année en cours et pour l'année suivante. En ce qui concerne l'ensemble des salariés québécois, lorsque les données disponibles permettent de l'estimer, le taux d'augmentation est obtenu en pondérant les taux pour les syndiqués et les non-syndiqués par leurs poids respectifs en effectifs sur le marché du travail. À cet effet, le taux de syndicalisation des six premiers mois de 2001 pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 40,1 %.

La couverture de l'analyse des conventions

Les tableaux V et VI 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 2001. Le tableau V présente l'information sur les conventions en vigueur en 2000 et en 2001. Il fournit également la représentativité du nombre de salariés sur lequel sont basés les résultats de 2001, exprimé en pourcentage du

nombre moyen de salariés (syndiqués) des cinq dernières années. Par contre, ces résultats ne tiennent pas entièrement compte des hausses ou des baisses récentes d'effectifs. L'information du tableau VI porte sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 2000 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2001.

Tableau V
Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts¹ dans la banque retenue

Année		Administration québécoise	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2000	Nombre de conventions	115	739	49	24	120	20	213	952	1 067
	Nombre de salariés	397 901	243 802	32 286	9 755	45 483	21 743	109 267	353 069	750 970
2001	Nombre de conventions	115	633	36	21	101	14	172	805	920
	Nombre de salariés	397 901	163 820	32 451	9 212	28 404	18 869	88 936	252 756	650 657
	Représentativité	96,8 %	69,9 %	100,0 %	84,6 %	63,0 %	49,8 %	71,4 %	70,4 %	84,5 %

1. Il s'agit du nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet.

Tableau VI
Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts¹ dans la banque retenue

Année		Administration québécoise	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2000	Nombre de conventions	84	194	8	13	47	17	85	279	363
	Nombre de salariés	395 832	48 252	5 178	5 728	17 733	41 177	69 816	118 068	513 900
2001	Nombre de conventions	0	86	9	0	19	6	34	120	120
	Nombre de salariés	0	21 147	2 019	0	3 262	6 214	11 495	32 642	32 642

1. Il s'agit du nombre total de salariés couverts par des certificats d'accréditation, sans égard au statut d'emploi et sans référence à la notion d'équivalent à temps complet.

La comparaison de la rémunération globale des salariés

L'ensemble des autres salariés québécois

L'ensemble des emplois repères

En 2001, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 7,7 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois et d'effectifs pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 43 emplois repères sur 61, regroupant 67 % des effectifs. Neuf emplois, comptant 21 % des effectifs, montrent une avance de l'administration québécoise. Les neuf autres emplois présentent un statut de parité et totalisent 12 % des effectifs.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères, les salaires des techniciens, des employés de bureau, des employés de service et des ouvriers témoignent du retard de l'administration québécoise. Les employés de bureau ont une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent près de la moitié des effectifs (49 %) de l'administration québécoise compris dans les emplois repères. Seuls les professionnels se distinguent puisqu'une avance est constatée pour cette catégorie.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé pour la majorité des emplois dans toutes les catégories étudiées sauf dans celle des employés de service où seulement deux emplois sur sept affichent ce statut. Ces deux emplois en retard totalisent cependant 47 % des effectifs de la catégorie. Le nombre d'emplois affichant un retard est particulièrement important dans la catégorie des employés de bureau : 16 emplois repères sur 19, regroupant 90 % des effectifs. Un statut de retard est constaté pour l'ensemble des emplois repères de la catégorie des ouvriers et pour six des neuf emplois de techniciens, totalisant 62 % des effectifs.

Chez les professionnels, une avance est observée même si la majorité des emplois sont en retard (9 des 16 emplois repères). Cette situation s'explique par le fait que 65 % des effectifs de la catégorie sont regroupés dans les quatre emplois présentant une avance de l'administration québécoise.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 7,7
Professionnels	13	2,1
Techniciens	15	- 7,4
Employés de bureau	49	- 11,2
Employés de service	20	- 7,0
Ouvriers	3	- 33,4

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

Tableau 1.2

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	9	9	43	61
Professionnels	4	3	9	16
Techniciens	0	3	6	9
Employés de bureau	1	2	16	19
Employés de service	4	1	2	7
Ouvriers	0	0	10	10

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

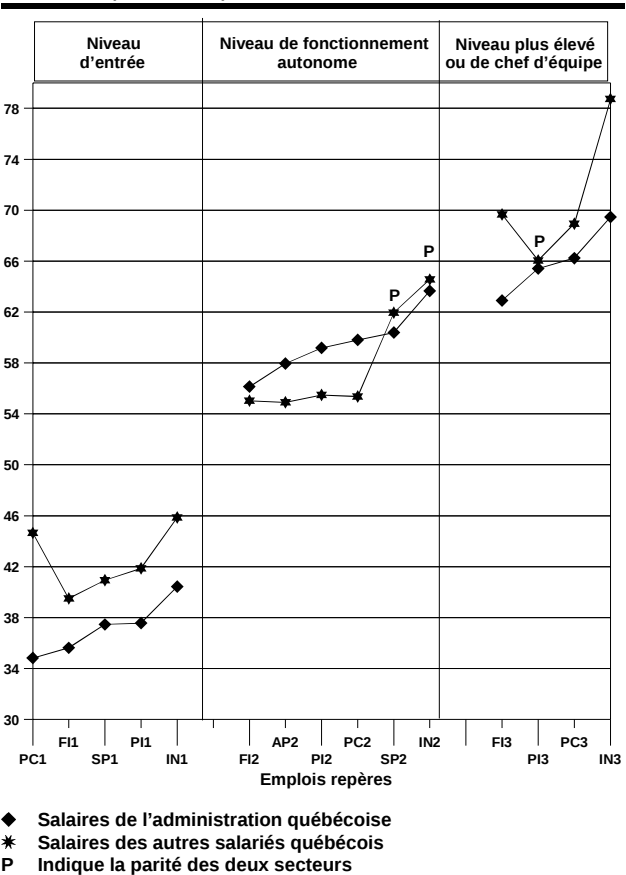
Les professionnels

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en avance de 2,1 % sur celui des autres professionnels québécois. Cette avance est constatée pour seulement 4 des 16 emplois repères mais ces emplois totalisent 65 % des effectifs de la catégorie. Les neuf emplois affichant un retard de l'administration québécoise ne représentent que 10 % des effectifs.

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) montrent une avance salariale de l'administration québécoise de 4,2 % par rapport aux autres salariés québécois. Ces emplois ont un impact déterminant sur l'écart de la catégorie puisqu'ils représentent 80 % des effectifs. Ce statut d'avance de l'administration québécoise est constaté pour quatre des six emplois du niveau 2, les deux autres affichant la parité. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », en avance de 6,2 %, a une influence marquée sur les résultats puisqu'il regroupe 57 % des effectifs du niveau 2.

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 par rapport aux autres salariés québécois de 12,8 % et de 5 % respectivement. Parmi les neuf emplois pour lesquels des résultats peuvent être présentés, huit affichent un retard de l'administration québécoise. Un écart salarial important (- 28,2 %) est constaté pour l'emploi « Professionnel en communication 1 »; cet écart correspond à une différence salariale de 9 818 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 1.1
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2001 (en 000 \$)



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

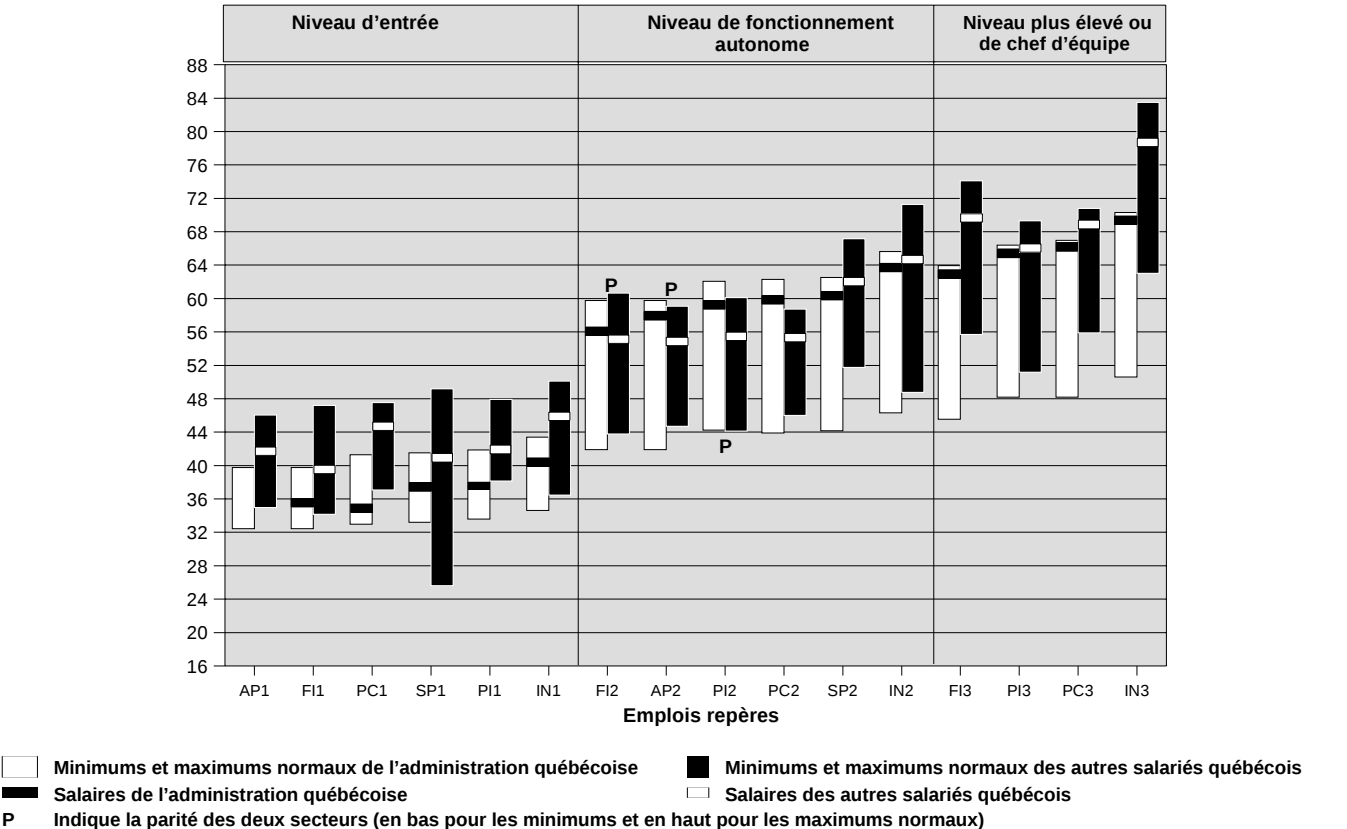
Les professionnels

Le maximum normal représente le taux du marché pour un emploi et il est accessible à l'employé dont le rendement est satisfaisant. Le maximum normal des échelles salariales des professionnels de l'administration québécoise (62 144 \$) est à parité avec celui des autres professionnels québécois (63 103 \$). La position généralement plus avancée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle (83,8 % comparativement à 71,0 %) explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal. Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois, la proportion de professionnels rémunérés selon une échelle salariale est de 83,7 %.

Par ailleurs, près de 27 % des autres professionnels québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 74 668 \$.

Les maximums normaux des professionnels de l'administration québécoise sont en avance sur ceux des autres professionnels québécois pour 2 des 17 emplois repères, comptant 53 % des effectifs. Treize des dix-sept emplois, regroupant 35 % des effectifs, montrent un retard, celui-ci variant de 4,4 % à 18,7 %. Les deux autres emplois sont à parité. La parité observée pour l'ensemble des emplois résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en avance et en retard, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Figure 1.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2001 (en 000 \$)



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

Les techniciens

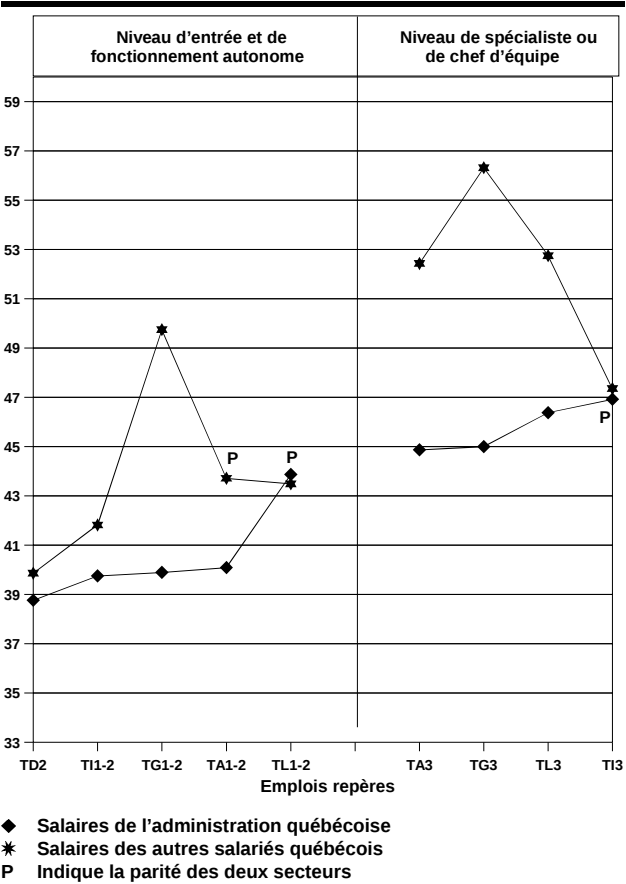
Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 7,4 % par rapport à celui des autres techniciens québécois.

Sur neuf emplois repères, six présentent un retard salarial de l'administration québécoise; ils regroupent 62 % des effectifs de la catégorie. Les trois autres emplois affichent un statut de parité. Les retards sont de plus de 13 % pour quatre des six emplois en retard.

Les emplois de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome (niveaux 1 et 2) ont un impact important sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 87 % des effectifs de la catégorie. Les techniciens de niveaux 1 et 2 de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 6,8 % par rapport aux autres salariés québécois. Parmi les emplois témoignant d'un retard, le « Technicien en génie 1-2 », regroupant 21 % des effectifs de ce niveau, montre un écart de - 24,7 %. Cela représente une différence salariale de 9 853 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard de 10,8 %. Trois des quatre emplois de ce niveau, comptant pour 62 % des effectifs, affichent un retard. Parmi ceux-ci, le « Technicien en génie 3 » montre un écart de - 25,1 %, ce qui correspond à une différence salariale de 11 313 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 1.3
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2001 (en 000 \$)



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

Les techniciens

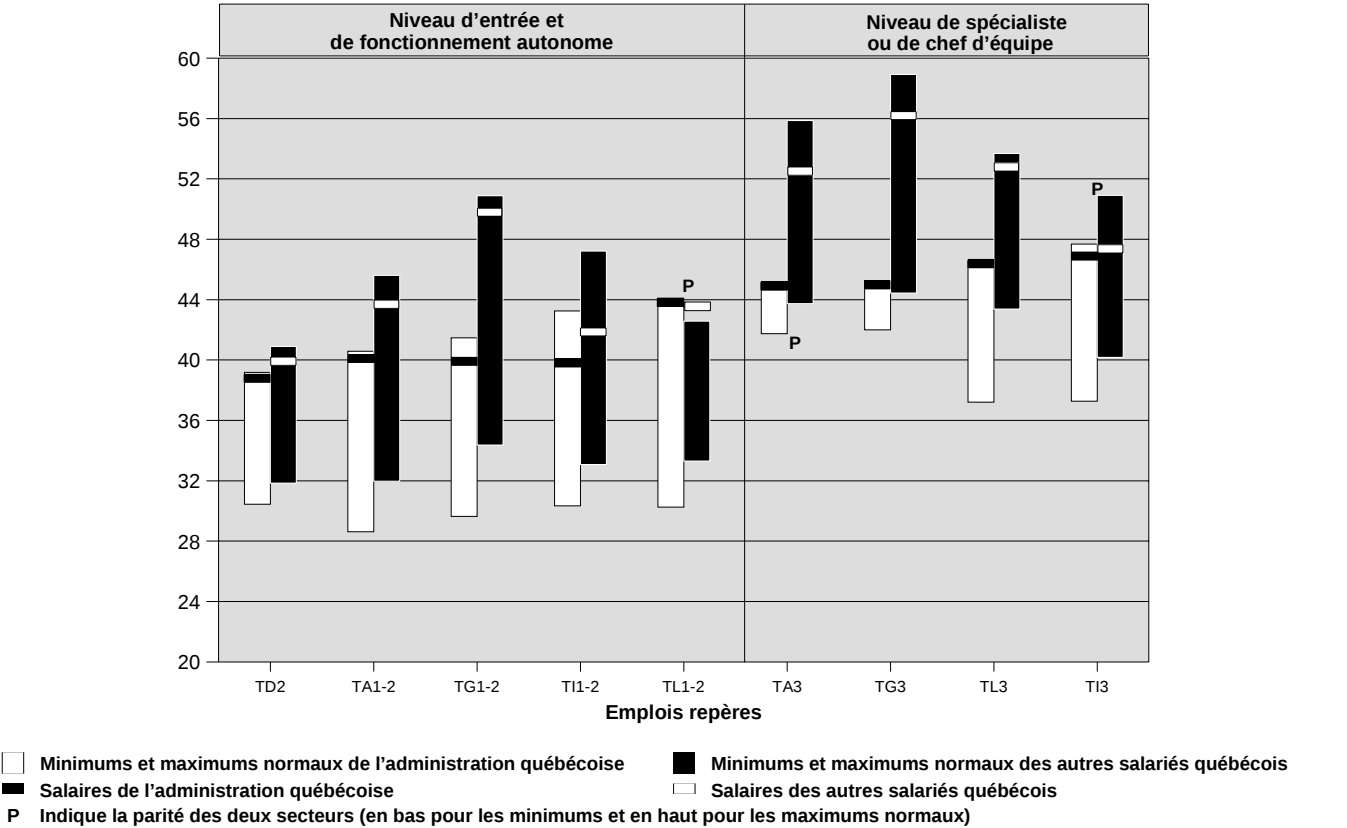
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (42 891 \$) est en retard de 10,2 % par rapport à celui des autres techniciens québécois (47 275 \$). Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois, la proportion est de 62,7 %¹. La position généralement plus avancée des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle (87,7 % comparativement à 73,4 %) explique que l'écart salarial (- 7,4 %) soit inférieur à celui constaté pour le maximum normal.

Par ailleurs, 25 % des autres techniciens québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 56 600 \$.

Les maximums normaux des techniciens de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres techniciens québécois pour sept des neuf emplois repères, regroupant 65 % des effectifs. Les retards varient de 4,4 % à 30,7 %. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois de moins de 2 000 \$ pour les emplois de « Technicien en arts appliqués et graphiques 3 » et « Technicien en génie 3 ».

1. Pour l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », cette proportion tombe à 45,3 % et elle est de 45,7 % pour le « Technicien en génie 1-2 ».

Figure 1.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2001 (en 000 \$)



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

Les employés de bureau

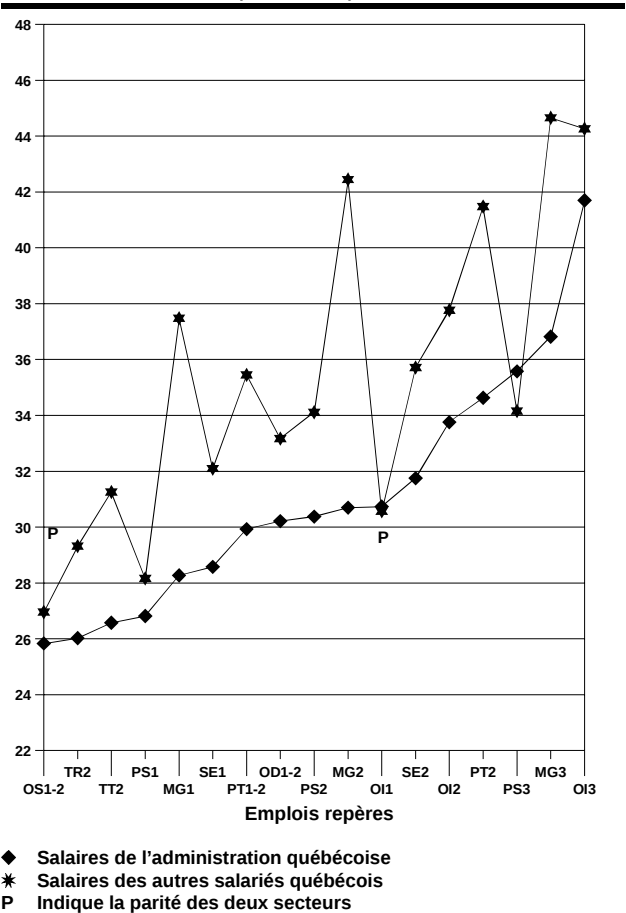
Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 11,2 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie.

Ce statut de retard de l'administration québécoise est constaté pour 16 des 19 emplois repères, représentant 90 % des effectifs de la catégorie.

Les emplois « Personnel de soutien en administration 2 », « Personnel de secrétariat 1 » et « Personnel de secrétariat 2 » ont une influence marquée sur le résultat de la catégorie puisqu'ils représentent 70 % des effectifs. Les écarts pour ces emplois sont du même ordre, soit de - 12,3 % ou de - 12,5 %.

Parmi les emplois affichant un retard, les emplois « Magasiniers 1 et 2 » présentent les écarts salariaux les plus marqués, soit - 32,6 % et - 38,3 % respectivement. Ces écarts correspondent à des différences salariales de 9 207 \$ et 11 748 \$ respectivement. Ces deux emplois ne représentent toutefois que 5 % des effectifs de la catégorie.

Figure 1.5
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2001 (en 000 \$)



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

Les employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (30 613 \$) est en retard de 17,1 % par rapport à celui des autres salariés québécois (35 839 \$). 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 61,4 %³.

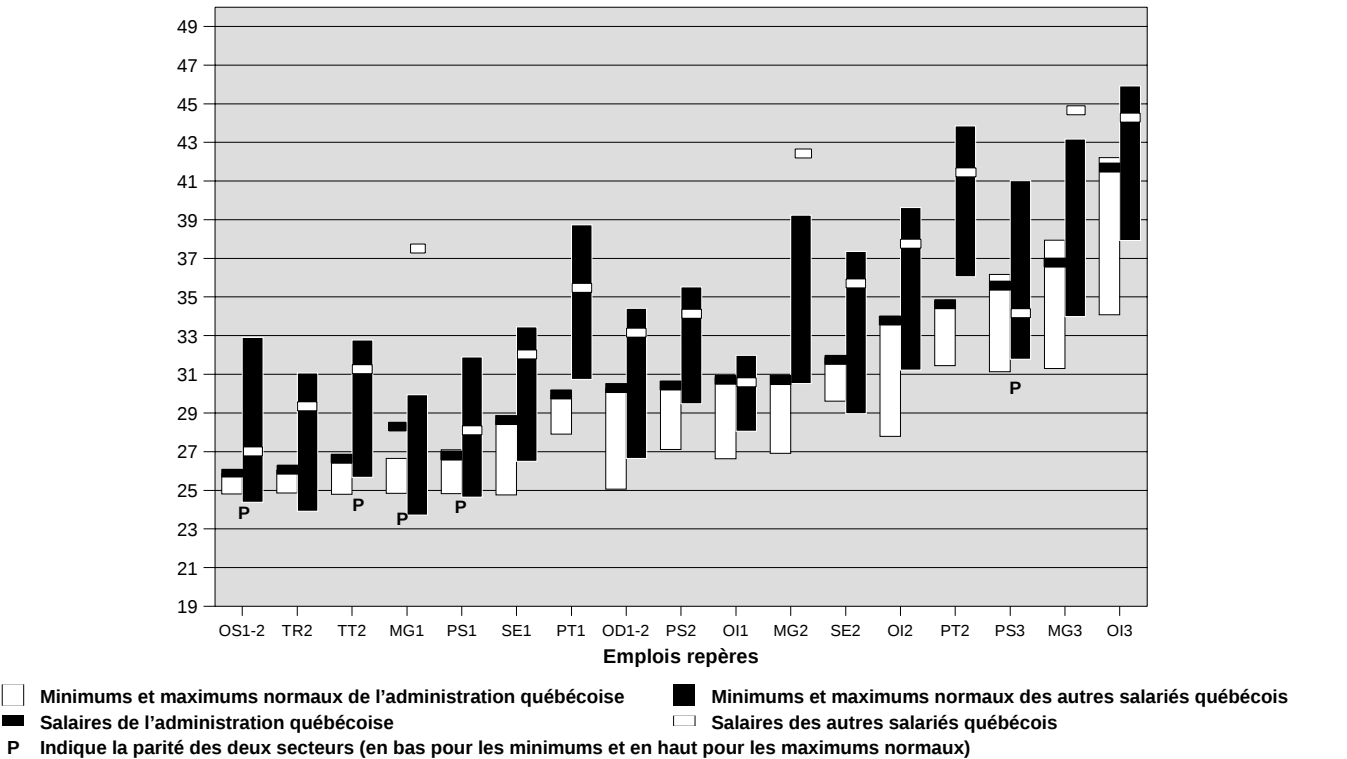
Le retard salarial de l'administration québécoise (- 11,2 %) n'est pas aussi important que celui estimé pour le maximum normal, car les employés de bureau de ce secteur occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale (96,8 % comparativement à 82,5 %). Ces positions s'expliquent en partie par une étendue moyenne des échelles salariales plus petite dans l'administration québécoise.

Par ailleurs, 20,8 % des autres employés de bureau québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 41 375 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres employés de bureau québécois pour tous les emplois repères. Les retards varient de 3,8 % à 29,4 %. Pour deux des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum observé chez les autres salariés québécois. Pour quatre autres emplois, il le dépasse de moins de 2 000 \$.

- 2. Sauf pour 32 % des effectifs occupant l'emploi de « Magasinier 1 »
- 3. Cette proportion baisse à moins de 24 % pour les emplois de « Magasinier » et d'« Opérateur de saisie de données 1-2 ».

Figure 1.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2001 (en 000 \$)



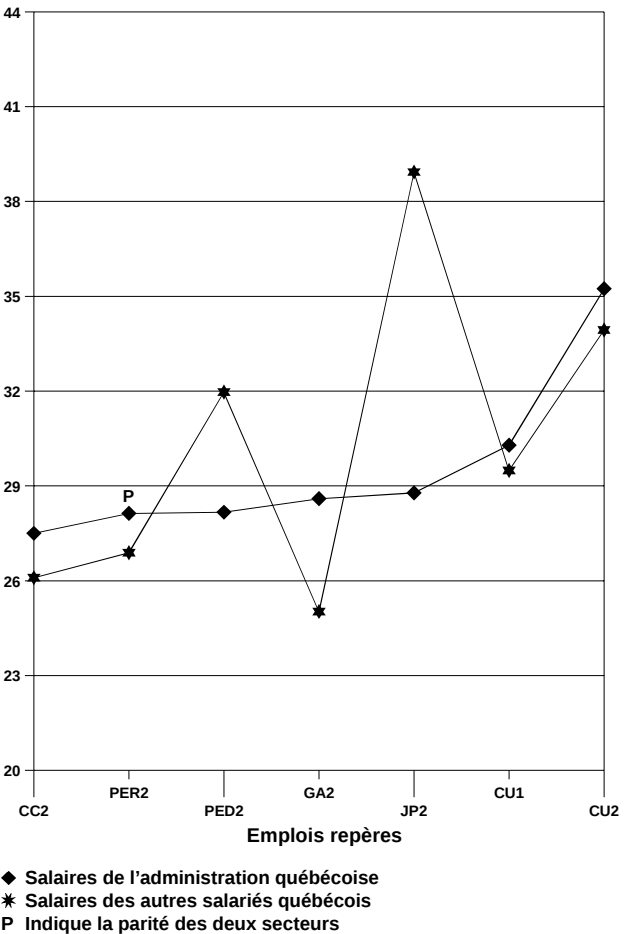
Les employés de service

Le salaire des employés de service de l'administration québécoise est en retard sur celui des autres employés québécois de cette catégorie, avec un écart de - 7 %.

Seulement deux des sept emplois repères sont en retard. Toutefois, ces emplois présentent des écarts assez importants, soit de - 35,3 % et de - 13,5 % respectivement et totalisent 47 % des effectifs de la catégorie. C'est ce qui explique le résultat obtenu pour l'ensemble de la catégorie.

Un statut d'avance est constaté pour quatre emplois, représentant 40 % des effectifs de la catégorie. Les écarts vont de 2,6 % à 12,5 %. Un seul emploi indique la parité des deux secteurs; il représente 14 % des effectifs de la catégorie.

Figure 1.7
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2001 (en 000 \$)



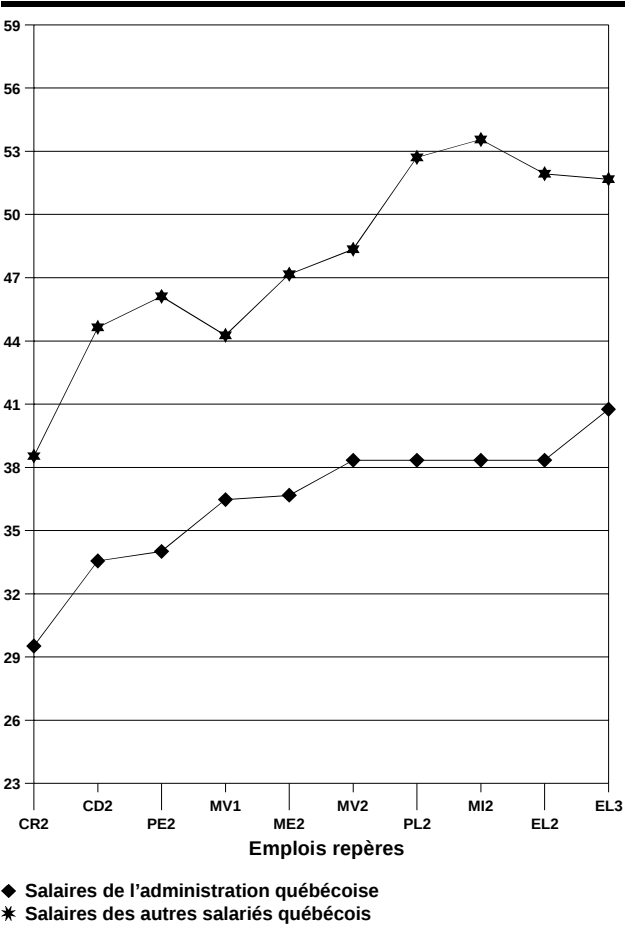
Banque de données : annexes C-1 et E-1

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 33,4 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois.

Ce statut de retard est constaté pour l'ensemble des emplois repères de la catégorie. Neuf d'entre eux accusent des retards supérieurs à 25 %. Les écarts varient entre - 21,4 % et - 39,7 %.

Figure 1.8
Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2001 (en 000 \$)



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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé¹ exprimés en pourcentage du salaire sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois pour l'ensemble des catégories d'emplois (35,39 % contre 33,83 %). Ce statut résulte des déboursés plus importants pour le temps chômé payé dans l'administration québécoise (16,02 % contre 14,13 %), les coûts étant similaires pour les avantages sociaux.

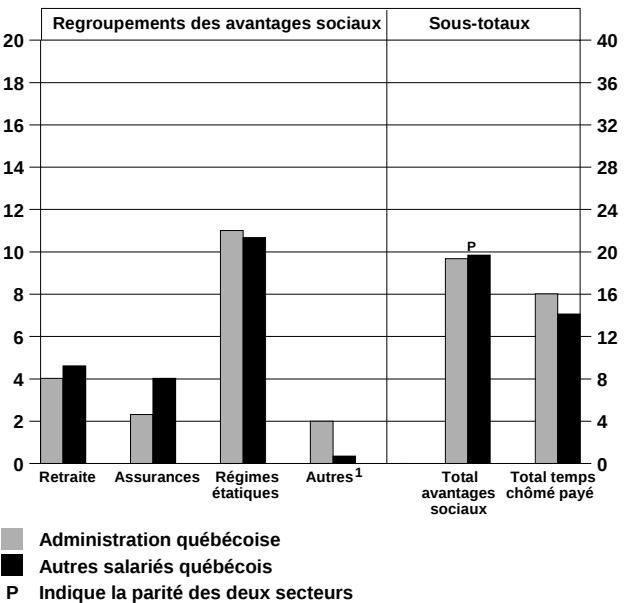
La parité observée pour les avantages sociaux s'explique par l'effet opposé des régimes. En effet, l'administration québécoise dépense davantage pour les régimes étatiques (11,01 % contre 10,68 %) et le regroupement « autres », principalement à cause du remboursement de congés de maladie non utilisés². Par contre, les déboursés consacrés par l'administration québécoise aux régimes de retraite (4,03 % contre 4,61 %) et aux régimes d'assurance (2,31 % contre 4,02 %) sont moindres que ceux observés chez les autres salariés québécois. Toutefois, au chapitre des assurances, l'administration québécoise dépense des montants plus importants pour l'assurance-salaire (2,16 % contre 1 %), alors que les employeurs des autres salariés québécois déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des autres types d'assurance. En ce qui concerne la compensation pour congés parentaux, dont les congés de maternité sont l'élément le plus important, l'administration québécoise débourse plus que les employeurs des autres salariés québécois.

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

2. Les débours pour les remboursements de congés de maladie non utilisés plus élevés dans l'administration québécoise peuvent s'expliquer, entre autres, par le fait que la période enquêtée couvre celle correspondant aux départs massifs à la retraite, en juillet 1997, dans ce secteur. En effet, les employés de l'administration québécoise ont la possibilité d'accumuler les jours de maladie non utilisés qui sont compensés lors de leur départ.

Quant au temps chômé payé, ce sont surtout les coûts des congés de maladie utilisés qui expliquent l'écart entre les deux secteurs. Les débours sont supérieurs d'un peu plus d'un point de pourcentage dans l'administration québécoise. Les déboursés pour les congés annuels (8,09 % contre 7,62 %) et les congés fériés et mobiles (4,98 % contre 4,69 %) sont aussi 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 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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 1999 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » et l'année 2000 dans le cas du secteur privé.

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

Banque de données : annexe B-1

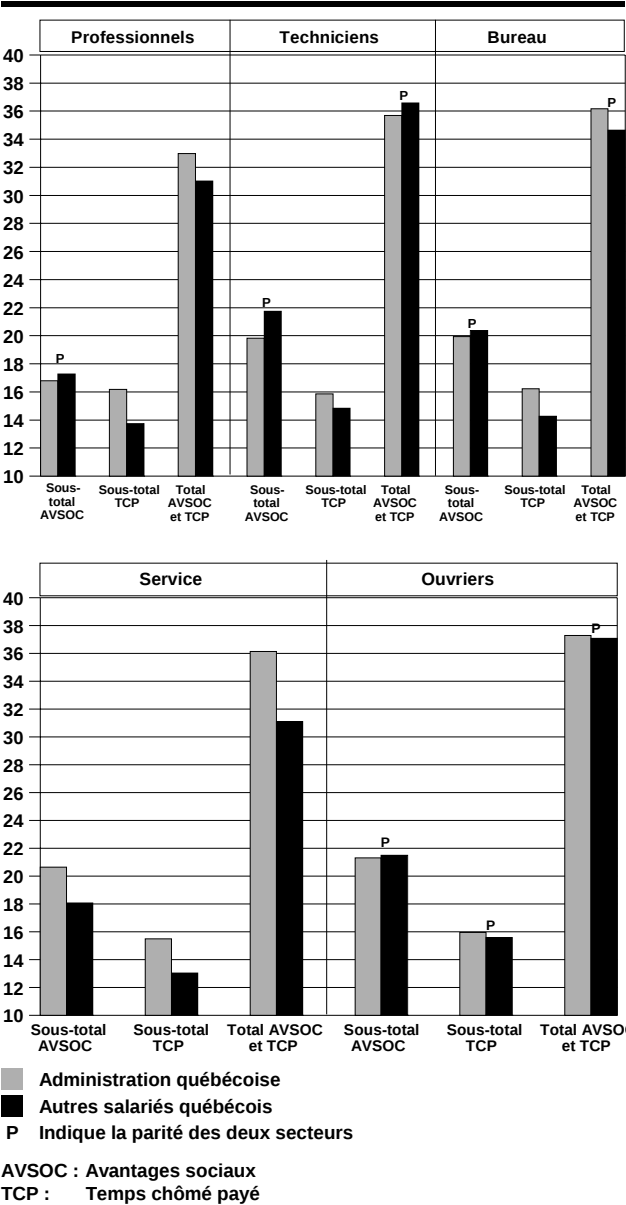
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois

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 catégories d'emplois. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les professionnels et les employés de service.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs pour toutes les catégories, à l'exception de celle des employés de service pour laquelle les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise (20,64 % contre 18,06 %). L'avance de l'administration québécoise chez les employés de service s'explique principalement par des déboursés supérieurs pour l'assurance-salaire (3,37 % contre 0,63 %). D'ailleurs, l'assurance-salaire est le seul élément du regroupement des assurances où les déboursés sont plus importants dans l'administration québécoise pour toutes les catégories. Les remboursements de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux sont aussi plus coûteux pour l'administration québécoise dans les cinq catégories d'emplois.³

Le total du temps chômé payé est plus élevé dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois pour toutes les catégories sauf celle des ouvriers. Dans toutes les catégories, les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise pour les congés de maladie utilisés. Chez les ouvriers, les déboursés plus élevés pour les congés de maladie utilisés dans l'administration québécoise sont contrebalancés par les coûts plus élevés chez les autres salariés québécois pour les congés annuels. Il en résulte la parité entre les deux secteurs.

Figure 1.10
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 1997 à juin 1998 sauf celles pour le régime de retraite et les régimes étatiques qui sont de 2000. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 1999 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » et l'année 2000 dans le cas du secteur privé.

Banque de données : annexe B-1

3. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

La semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte environ une heure de travail de moins que celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à environ une semaine et demie de travail de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail⁴ s'établit à près d'une heure et quart.

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 de service où les heures régulières des deux secteurs sont similaires. Pour les quatre autres catégories d'emplois, l'écart varie d'un peu plus d'une demi-heure chez les ouvriers à près de deux heures et quart chez les techniciens. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ trois semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Quatre des cinq catégories d'emplois ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise. La seule exception concerne les employés de 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 de près de trois quarts d'heure chez les ouvriers à un peu plus de deux heures pour les techniciens. Chez les professionnels, l'écart des heures de présence au travail est significativement plus élevé que celui des heures régulières de travail. Cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

Tableau 1.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-1

4. 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 5,3 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour près de 60 % des emplois repères et des effectifs.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 5,8 %; ce statut est constaté pour 6 emplois repères sur 16, regroupant 84 % des effectifs. L'accentuation de l'avance de la rémunération globale par rapport à celle observée lors de la comparaison salariale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La parité des deux secteurs est observée pour la rémunération globale des techniciens. Seulement quatre des neuf emplois, regroupant 33 % des effectifs, affichent ce statut. L'effet contraire de l'emploi en avance et des quatre emplois en retard, comptant respectivement 30 % et 37 % des effectifs, explique le statut de la catégorie. Un retard salarial étant constaté, la parité pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les employés de bureau, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 9,9 % sur celle des autres salariés québécois. Ce statut est noté pour 14 emplois sur 19, représentant 80 % des effectifs. Ce retard est dû à celui noté pour le salaire.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est en retard de 6,6 % par rapport à celle des autres employés de service québécois. Ce statut de retard n'est toutefois présent que pour deux emplois sur sept. C'est l'effet combiné du niveau élevé des écarts (- 14,9 % et - 45,9 %) et du poids important en effectifs des deux emplois en retard (47 %) qui explique le statut observé pour la catégorie.

Le retard le plus important de l'administration québécoise est noté chez les ouvriers (- 31,7 %). Les 10 emplois de cette catégorie sont en retard.

Tableau 1.4

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001 (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	- 7,7	- 9,4	- 5,3
Professionnels	2,1	0,0*	5,8
Techniciens	- 7,4	- 8,8	- 2,2*
Employés de bureau	- 11,2	- 13,5	- 9,9
Employés de service	- 7,0	- 7,1	- 6,6
Ouvriers	- 33,4	- 34,0	- 31,7

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 1.5

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	12	13	36	61
Professionnels	6	4	6	16
Techniciens	1	4	4	9
Employés de bureau	0	5	14	19
Employés de service	5	0	2	7
Ouvriers	0	0	10	10

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

L'ensemble des emplois repères

En 2001, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 8 % sur celui des employés du secteur privé. Le nombre d'emplois et d'effectifs pour lequel l'administration québécoise affiche un retard est important : 35 emplois repères sur 59, représentant 55 % des effectifs. Quatorze emplois, comptant 26 % des effectifs, montrent un statut d'avance de l'administration québécoise, alors que 10 emplois sont à parité.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères, les salaires pour les catégories des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers affichent un retard de l'administration québécoise. Les employés de bureau ont une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent près de la moitié (49 %) des effectifs de l'administration québécoise compris dans les emplois repères. La parité des deux secteurs est observée pour les catégories des professionnels et des employés de service.

Le statut de retard de l'administration québécoise est constaté pour un nombre élevé d'emplois dans quatre des cinq catégories, la seule exception étant celle des employés de service. Les emplois affichant un retard sont particulièrement importants dans la catégorie des employés de bureau : 11 emplois repères sur 17, regroupant 79 % des effectifs de cette catégorie. La totalité des ouvriers et un peu plus de la moitié des techniciens (51 %) se retrouvent dans les emplois en retard. La catégorie des professionnels se démarque puisque, bien que la moitié des emplois indiquent un retard, 66 % des effectifs se retrouvent dans les emplois en avance.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2001 (en %)

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

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 8,0
Professionnels	14	1,3*
Techniciens	15	- 7,5
Employés de bureau	49	- 11,6
Employés de service	20	- 5,2*
Ouvriers	3	- 41,2

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 2.2

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2001

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	14	10	35	59
Professionnels	6	2	8	16
Techniciens	1	3	5	9
Employés de bureau	2	4	11	17
Employés de service	5	1	1	7
Ouvriers	0	0	10	10

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

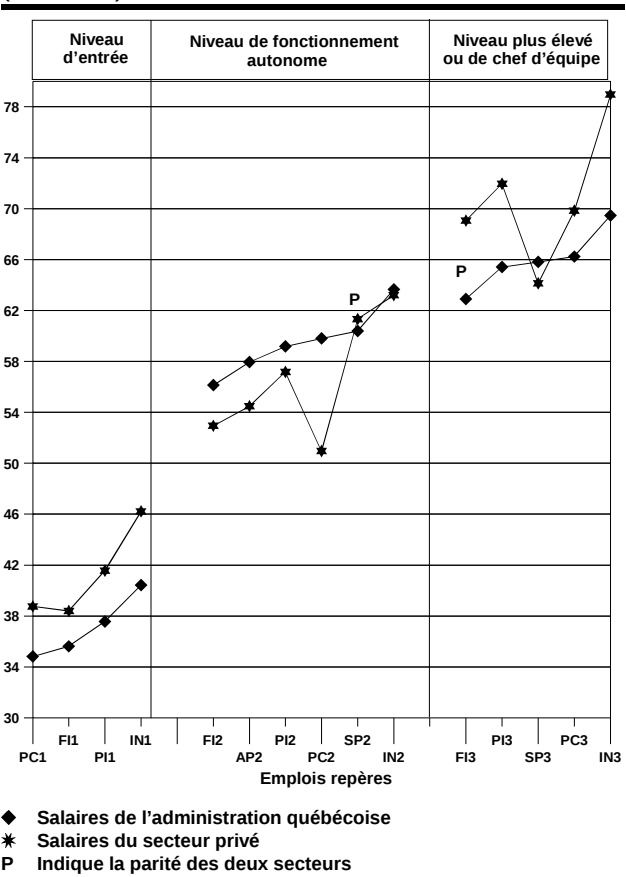
Les professionnels

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celui des professionnels du secteur privé. L'administration québécoise est en avance pour 6 des 16 emplois repères, regroupant près des deux tiers des effectifs de la catégorie, alors que les emplois montrant un retard de l'administration québécoise (8 sur 16) représentent 19 % 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.

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) montrent une avance salariale de l'administration québécoise de 4,1 % par rapport au secteur privé. Ces emplois ont un impact déterminant sur l'écart de la catégorie puisqu'ils représentent 80 % des effectifs. Une avance de l'administration québécoise est constatée pour quatre des six emplois du niveau 2 alors que la parité est observée pour les deux autres. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », en avance de 3,4 %, a une influence marquée sur les résultats puisqu'il regroupe 57 % des effectifs du niveau 2. L'avance la plus importante est notée pour l'emploi « Professionnel en communication 2 » (14,8 %), ce qui représente une différence de 8 839 \$.

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 par rapport au secteur privé de 9,2 % et de 9,5 % respectivement. Des retards sont constatés pour huit des neuf emplois repères de ces niveaux pour lesquels des données peuvent être fournies. Les retards les plus importants sont notés pour les emplois « Ingénieur 1 et 3 » avec des écarts de - 14,3 % et de - 13,7 % respectivement.

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2001
(en 000 \$)



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

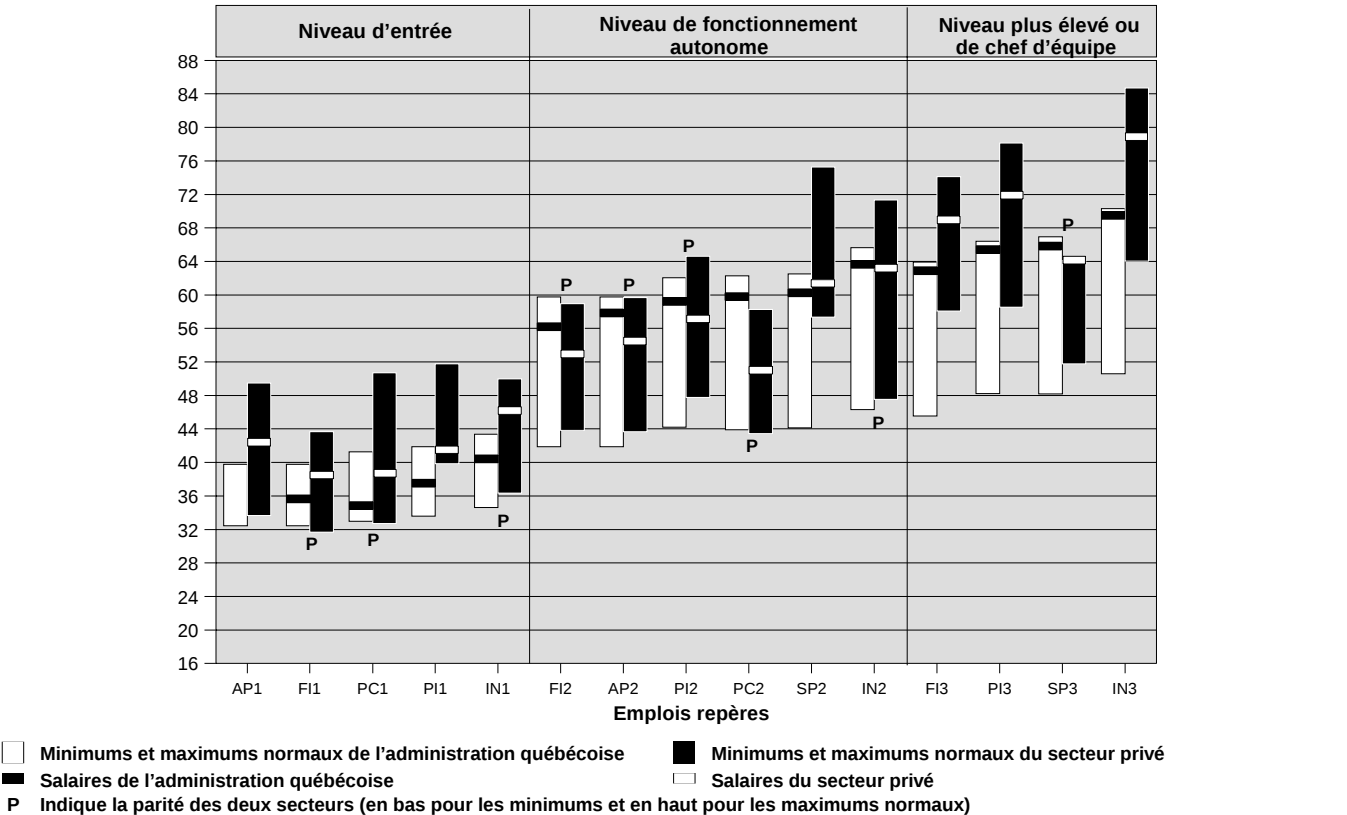
Les professionnels

Le maximum normal des échelles salariales des professionnels de l'administration québécoise (62 144 \$) est en retard de 6,4 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé (66 136 \$). La position généralement plus avancée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (83,8 % comparativement à 65 %) explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal, la parité étant constatée pour le salaire.

Il est à noter que 61,4 % des professionnels du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce dernier est de 75 618 \$.

Les maximums normaux des professionnels de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des professionnels du secteur privé pour 10 emplois repères, comptant 33 % des effectifs. Les retards varient de 8,7 % à 24,5 %. La parité est constatée pour cinq autres emplois qui regroupent 60 % des effectifs de cette catégorie. Deux emplois affichent une avance de l'administration québécoise par rapport au secteur privé.

Figure 2.2
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2001 (en 000 \$)



Les techniciens

Le salaire des techniciens de l’administration québécoise est en retard de 7,5 % par rapport à celui des techniciens du secteur privé.

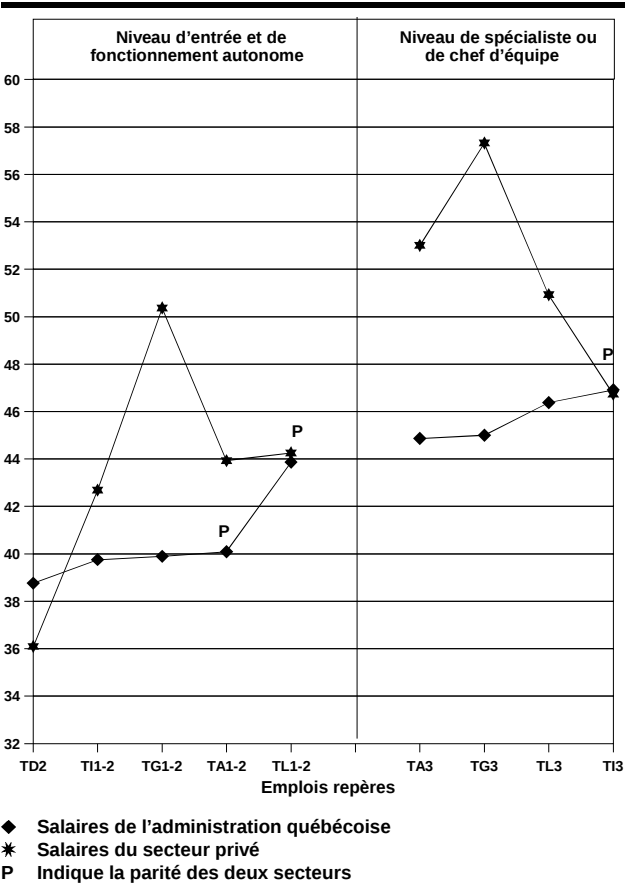
Cinq emplois repères sur neuf présentent un retard salarial de l’administration québécoise. Deux d’entre eux ont des retards de plus de 25 %; ils représentent 21 % des effectifs de la catégorie. L’emploi le plus important de la catégorie sur le plan des effectifs (30 %), le « Technicien de laboratoire 1-2 », affiche cependant la parité des deux secteurs, ce qui atténue le retard.

Les techniciens de niveaux 1 et 2 de l’administration québécoise affichent un retard salarial de 7,2 % par rapport à 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. Un statut de retard est observé pour seulement deux des cinq emplois repères de ce niveau, avec des écarts de - 26,3 % et de - 7,4 %. Ces emplois ont cependant un effet marqué sur le résultat de ce niveau car ils représentent près de la moitié de ses effectifs.

Au niveau de spécialiste ou de chef d’équipe (niveau 3), l’administration québécoise accuse un retard de 9,1 %. Trois emplois sur quatre affichent des retards, dont un supérieur à 25 %. Seul l’emploi de « Technicien en informatique 3 » affiche la parité des deux secteurs.

Dans la catégorie des techniciens, deux emplois se démarquent par des écarts de salaire importants, soit le « Technicien en génie 1-2 » avec - 26, 3 % et le « Technicien en génie 3 » avec - 27,4 %. Ces différences salariales en défaveur de l’administration québécoise se chiffrent à 10 474 \$ et 12 323 \$ respectivement.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2001 (en 000 \$)



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

Les techniciens

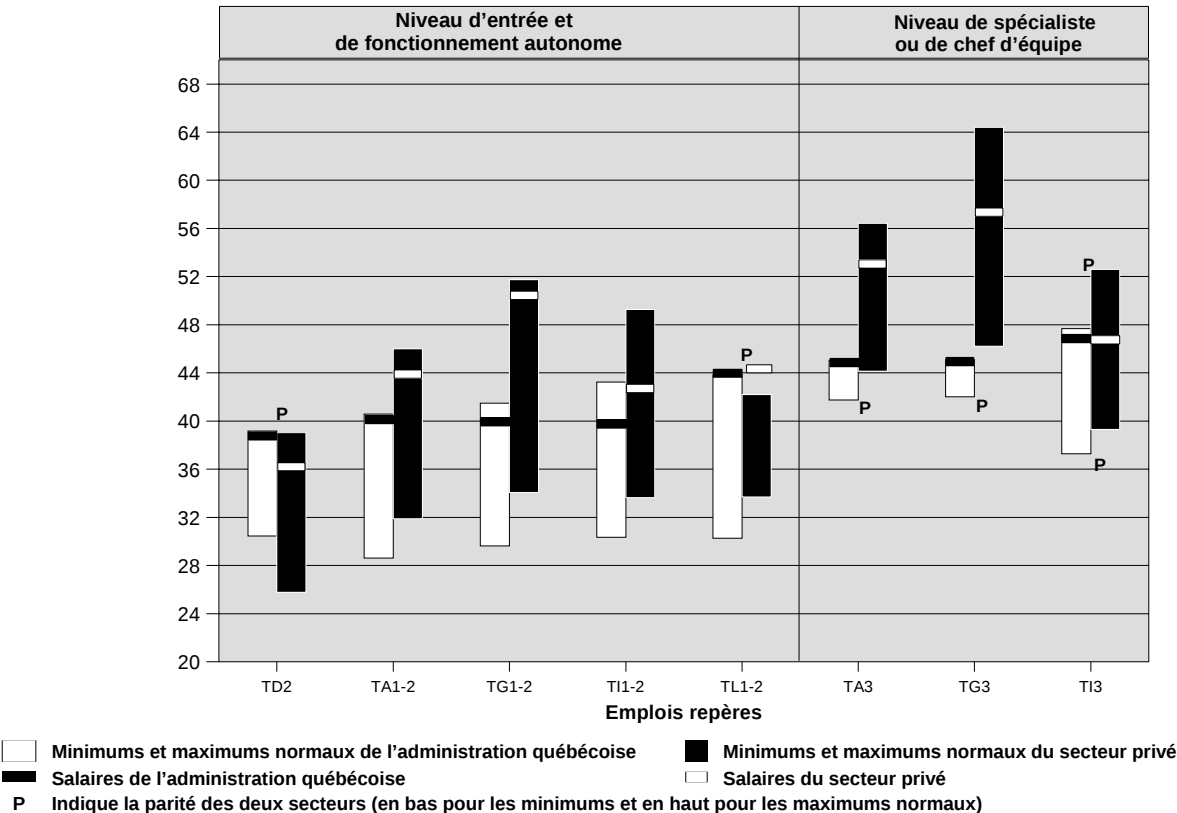
Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (42 891 \$) est en retard de 12,4 % par rapport à celui de leurs homologues du secteur privé (48 216 \$). La position plus avancée des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (83,8 % comparativement à 65 %) explique que le retard salarial (- 7,5 %) soit moins important que celui du maximum normal.

Par ailleurs, 39,2 % 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 56 574 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux du secteur privé pour six des neuf emplois repères, regroupant 54 % des effectifs de la catégorie. Les retards varient de 13,4 % à 42,8 %. La parité est observée pour les trois autres emplois.

Pour deux des emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. De plus, pour un emploi en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé que le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Figure 2.4
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2001 (en 000 \$)



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

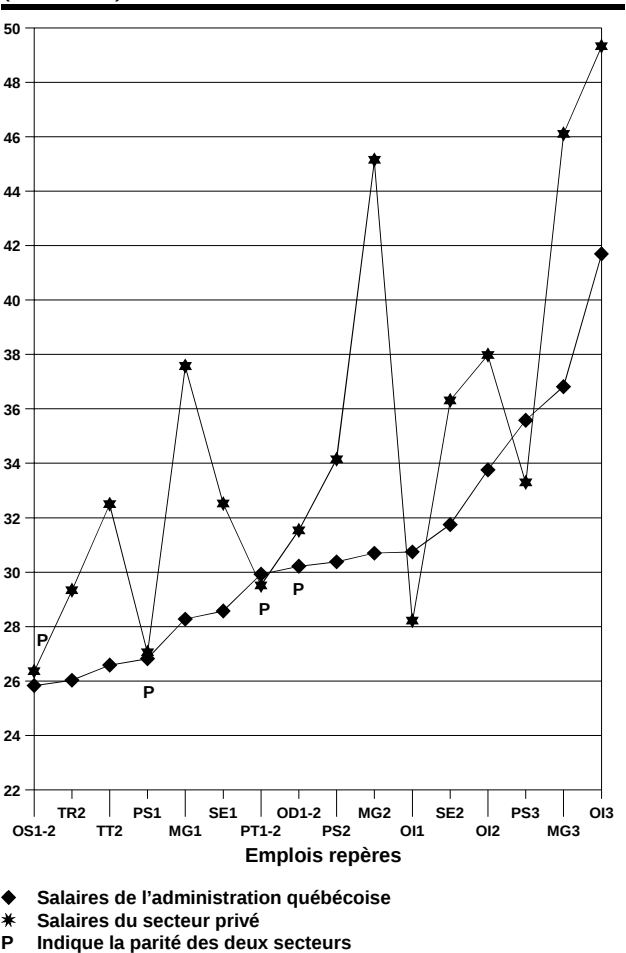
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 11,6 % par rapport à ceux du secteur privé. Ce statut de retard de l'administration québécoise est constaté pour 11 des 17 emplois repères.

Les emplois affichant un retard regroupent 79 % des effectifs de la catégorie. Les emplois « Personnel de soutien en administration 2 », « Personnel de secrétariat 1 » et « Personnel de secrétariat 2 » ont une influence importante sur le niveau de l'écart puisqu'ils représentent à eux seuls 70 % des effectifs de la catégorie; ils affichent respectivement des retards de 12,4 %, de 13,8 % et de 14,4 %.

Pour les trois niveaux de l'emploi « Magasinier », le retard de l'administration québécoise est supérieur à 25 %. L'emploi « Magasinier 2 » affiche l'écart salarial le plus marqué de la catégorie, soit - 47,1 %, ce qui représente une différence salariale de 14 453 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2001 (en 000 \$)



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

Les employés de bureau

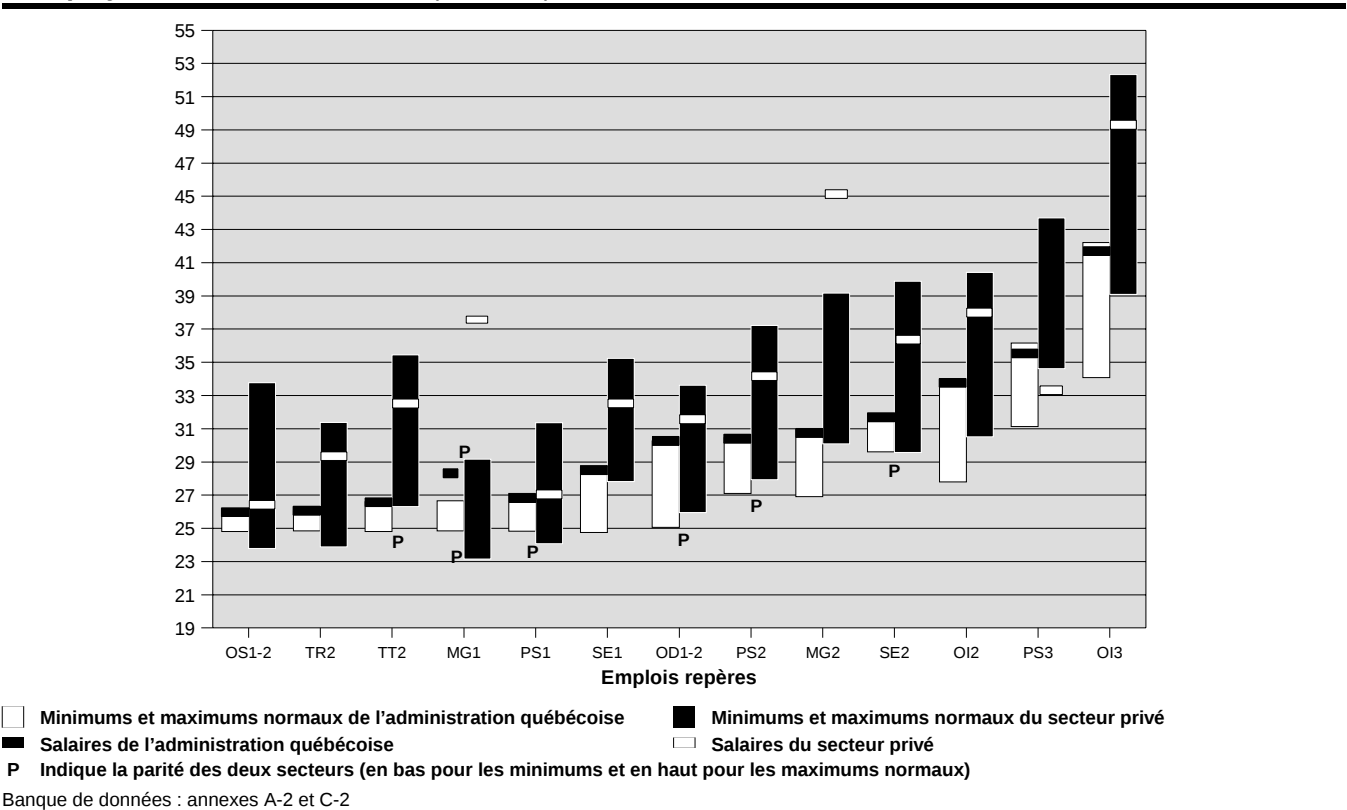
Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (30 588 \$) est en retard de 22,4 % par rapport à celui des employés de bureau du secteur privé (37 449 \$). La position généralement plus avancée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (96,8 % comparativement à 74,4 %) explique que le retard salarial (- 11,6 %) soit moins important que celui du maximum normal.

Il est à noter que 49,3 % des employés de bureau 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 41 346 \$.

Les maximums normaux des employés de bureau de l'administration québécoise sont en retard sur ceux du secteur privé pour 15 emplois repères, comptant 99 % des effectifs. Les retards varient de 10 % à 33,2 %. La parité est observée pour les deux autres emplois.

Pour cinq emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Figure 2.6
Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2001 (en 000 \$)

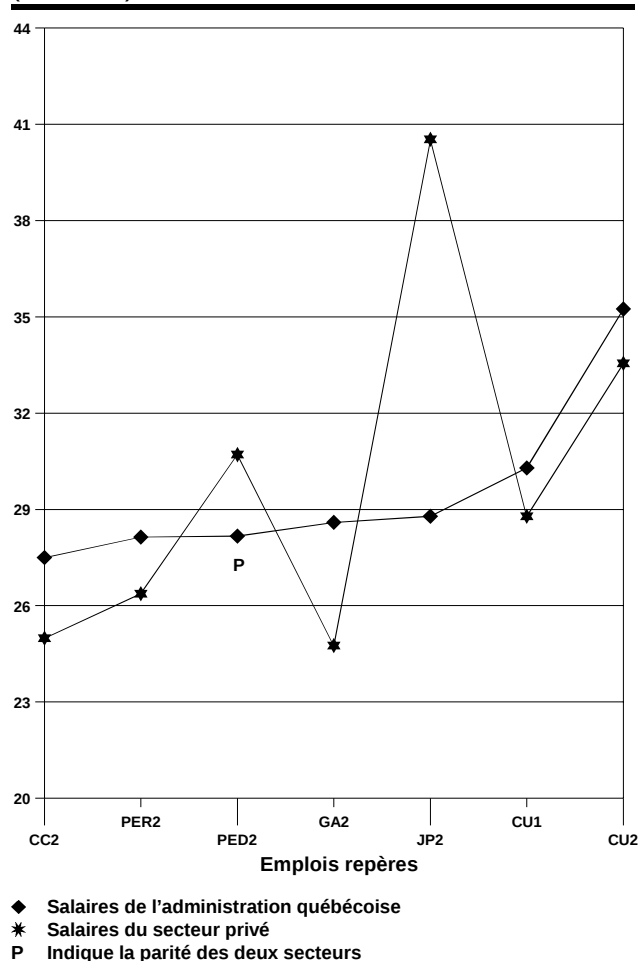


Les employés de service

Le salaire des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celui des employés de service du secteur privé. Un seul emploi affiche ce statut, mais il regroupe 31 % des effectifs de la catégorie. L'administration québécoise est en avance pour cinq des sept emplois repères, représentant 53 % des effectifs de la catégorie, alors qu'un seul emploi affiche un retard. Le « Journalier et préposé aux terrains 2 » qui regroupe 16 % des effectifs, influence de manière importante le résultat de la catégorie puisqu'il présente un écart de - 40,8 %. 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.

Figure 2.7

Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2001 (en 000 \$)



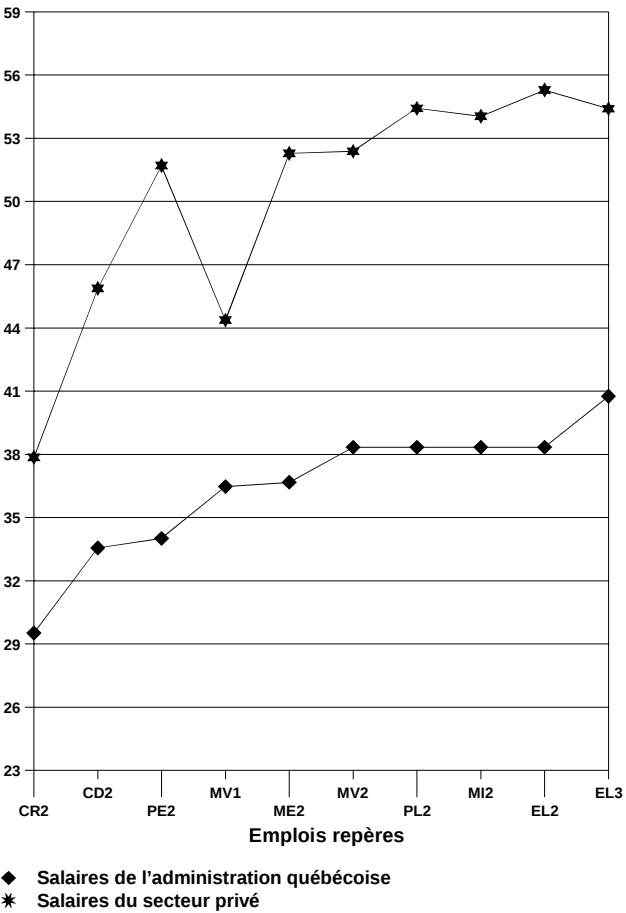
Banque de données : annexes C-2 et E-2

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise accuse un retard de 41,2 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut de retard est constaté pour l'ensemble des emplois repères de la catégorie.

Le retard salarial est supérieur à 30 % pour 8 des 10 emplois repères. Les écarts varient entre - 21,7 % et - 52 %. Ce dernier écart est constaté pour l'emploi « Peintre d'entretien 2 » et correspond à une différence salariale de 17 702 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2001 (en 000 \$)



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

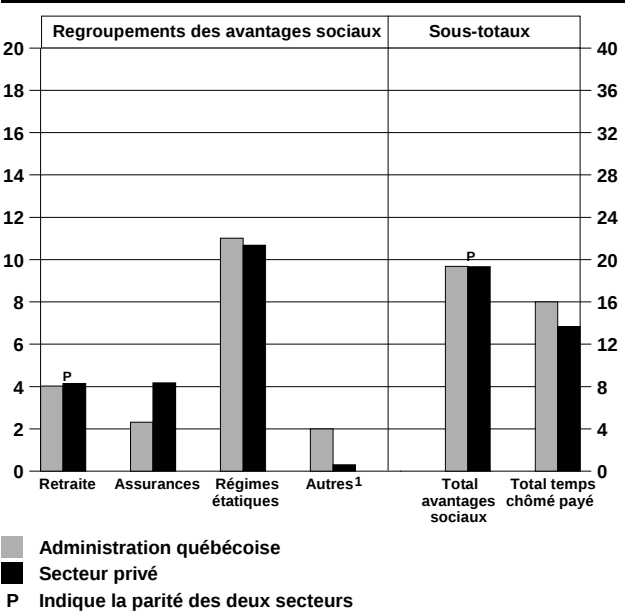
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

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 35,39 % contre 33,02 %. Les dépenses sont plus importantes dans l'administration québécoise que dans le secteur privé pour le temps chômé payé alors qu'elles sont similaires pour les avantages sociaux.

Les deux secteurs sont à parité quant aux déboursés pour les avantages sociaux. Les déboursés plus importants dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres » (soit 2 % du salaire contre 0,31 % dans le secteur privé)¹ et pour les régimes étatiques (11,01 % contre 10,68 %) sont contrebalancés par des dépenses moindres en ce qui a trait aux régimes d'assurance (2,31 % contre 4,17 %). L'administration québécoise dépense moins pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire. Pour leur part, les débours relatifs aux régimes de retraite sont similaires dans les deux secteurs.

Sur le plan du temps chômé payé, les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé (16,02 % du salaire contre 13,69 %). Cette situation se retrouve pour trois éléments (congrés annuels, congrés fériés et mobiles, congrés de maladie utilisés) alors que les deux secteurs sont à parité pour les congrés parentaux et les congrés sociaux. La différence la plus importante est observée pour les congrés de maladie utilisés (2,53 % contre 1,20 %).

Figure 2.9
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 1997 à juin 1998 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 1999. 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 : annexe B-2

1. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

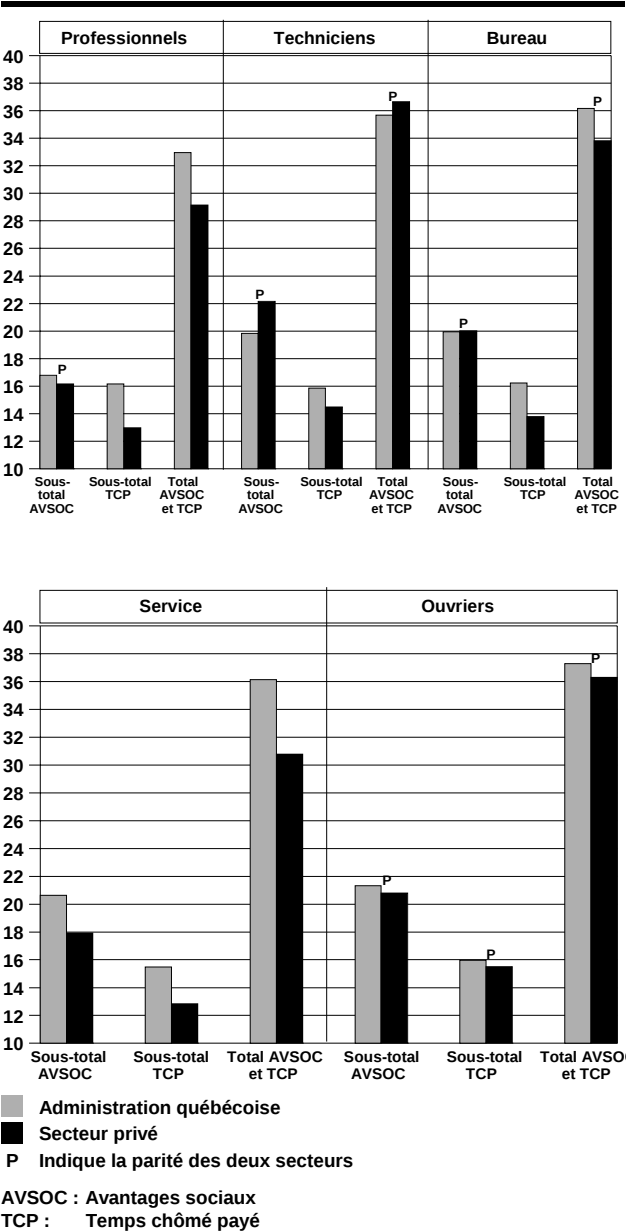
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont à parité dans les deux secteurs pour trois catégories d'emplois. Ils sont supérieurs dans l'administration québécoise pour les professionnels et les employés de service.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont à parité pour quatre catégories, une avance de l'administration québécoise étant observée chez les employés de service. Les coûts plus élevés chez les employés de service s'expliquent surtout par des déboursés supérieurs pour le regroupement « autres »² et pour l'assurance-salaire. Le régime de retraite est plus coûteux dans le secteur privé pour les techniciens et les ouvriers alors que la parité est constatée pour les trois autres catégories. Quant au regroupement des assurances, les coûts sont inférieurs dans l'administration québécoise pour toutes les catégories sauf celle des employés de service où le secteur privé dépense moins. Finalement, les coûts pour les régimes étatiques sont similaires pour les professionnels et plus importants dans l'administration québécoise pour les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers.

Le total du temps chômé payé est plus élevé dans l'administration québécoise pour quatre catégories d'emplois alors que la parité est constatée pour la catégorie des ouvriers. Les coûts sont supérieurs dans ces quatre catégories principalement à cause des débours pour les congés de maladie utilisés plus importants dans l'administration québécoise. La parité observée pour les ouvriers s'explique par des coûts moindres dans l'administration québécoise pour les congés annuels contrebalancés par des déboursés supérieurs pour les congés de maladie utilisés.

Figure 2.10
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, 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 1997 à juin 1998 sauf celles pour le régime de retraite et les régimes étatiques qui sont de 2000. Les données relatives au secteur privé couvrent l'année 2000.

Banque de données : annexe B-2

2. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine de travail comportant environ une heure et demie de travail de moins que celle du secteur privé. Cette différence représente annuellement environ deux semaines et quart de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail se situe à près de deux heures et quart par semaine.

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 de service où elle est à parité dans les deux secteurs. L'écart le plus important entre les deux secteurs se retrouve chez les techniciens. Dans l'administration québécoise, ils ont une semaine régulière plus courte de près de trois heures et quart, ce qui représente environ quatre semaines et trois quarts de travail de moins pour une année. Le nombre d'heures régulières le plus élevé est observé chez les ouvriers.

Pour toutes les catégories à l'exception des techniciens, 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. Cette situation s'explique, chez les professionnels, les employés de bureau et ceux de service, par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise. En ce qui concerne les techniciens, l'écart entre l'administration québécoise et le secteur privé pour les heures de présence au travail se situe à près de trois heures et quart.

Tableau 2.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2001

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-2

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé. Seulement 19 des 58 emplois repères, comptant 35 % des effectifs, affichent ce statut. L'effet contraire des écarts constatés pour les 18 emplois en avance (32 % des effectifs) et ceux reliés aux 21 emplois en retard (33 % des effectifs) explique le statut de parité. Le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs 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 9 % est observée. Ce statut est présent pour 8 des 16 emplois, regroupant 77 % des effectifs. La parité salariale étant observée, l'avance de l'administration québécoise sur le plan de la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Pour les techniciens, les deux secteurs sont à parité en ce qui a trait à la rémunération globale. Cinq emplois sur neuf, totalisant 38 % des effectifs, sont à parité pour cette catégorie. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise explique le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 4,3 % par rapport à celle du secteur privé. Ce statut de retard est présent pour 8 des 16 emplois, regroupant 49 % des effectifs de la catégorie. La diminution du retard de l'administration québécoise pour la rémunération globale par rapport à celui noté lors de la comparaison salariale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La parité des deux secteurs est observée chez les employés de service. Un seul emploi repère affiche ce statut, mais il regroupe 31 % des effectifs.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 35,4 % sur celle du

secteur privé. Tous les emplois de cette catégorie sauf un sont en retard; ces emplois représentent 96 % des effectifs.

Tableau 2.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2001 (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	- 8,0	- 8,2	- 1,1*
Professionnels	1,3*	1,1*	9,0
Techniciens	- 7,5	- 8,9	1,4*
Employés de bureau	- 11,6	- 11,8	- 4,3
Employés de service	- 5,2*	- 4,0*	- 3,2*
Ouvriers	- 41,2	- 40,0	- 35,4

* Indique la parité des deux secteurs

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

Tableau 2.5
Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2001

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	18	19	21	58
Professionnels	8	7	1	16
Techniciens	2	5	2	9
Employés de bureau	3	5	8	16
Employés de service	5	1	1	7
Ouvriers	0	1	9	10

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

Le secteur « autre public » et ses composantes

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 7,8 % sur le secteur « autre public »¹ pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 50 des 61 emplois repères, regroupant 78 % des effectifs. Quatre catégories accusent un retard de l'administration québécoise, alors qu'une seule la parité des deux secteurs.

Dans la catégorie des professionnels, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur « autre public ». Aucun emploi n'affiche toutefois ce statut. Douze emplois sur seize présentent un retard de l'administration québécoise; ils totalisent 37 % des effectifs de la catégorie. Les quatre autres emplois sont en avance et représentent pour leur part 63 % 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. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » affiche une avance de 8,1 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie; il a donc une forte influence sur le résultat d'ensemble en contrebalançant l'effet des emplois en retard.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard sur celui du secteur « autre public », avec un écart de - 1,5 %. Cinq emplois, regroupant 40 % des effectifs de la catégorie, affichent ce statut. Deux emplois présentent une avance avec 31 % des effectifs tandis que les deux autres, comptant 29 % des effectifs, affichent la parité des deux secteurs.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise est en retard de 11,9 % sur le secteur « autre public ». Dix-sept emplois repères sur dix-neuf, représentant plus de 99 % des effectifs, montrent un tel statut. Parmi ces emplois, 14 affichent des retards de plus de 10 %.

Dans la catégorie des employés de service, le retard de l'administration québécoise face au secteur « autre public » se chiffre à 15,5 %. Ce statut est constaté pour six des sept emplois repères de la catégorie, totalisant 78 % des effectifs. Parmi ces emplois, trois affichent un retard de plus de 20 %. Un de ces emplois, soit le « Préposé entretien lourd 2 », a une influence importante sur le statut de la catégorie puisqu'il regroupe 31 % des effectifs et accuse un retard de 25,2 %.

Les ouvriers de l'administration québécoise affichent aussi un retard face au secteur « autre public », soit 16,8 %. Ce statut est observé pour l'ensemble des emplois repères et des effectifs. Les retards sont tous supérieurs à 12 %.

Tableau 3.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001
[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	- 7,8	6	5	50	61
Professionnels	1,7*	4	0	12	16
Techniciens	- 1,5	2	2	5	9
Employés de bureau	- 11,9	0	2	17	19
Employés de service	- 15,5	0	1	6	7
Ouvriers	- 16,8	0	0	10	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

1. Les employés du secteur universitaire, des administrations municipale et fédérale ainsi que du secteur « entreprises publiques » comptent respectivement pour 13 %, 19 %, 30 % et 38 % des employés du secteur « autre public ».

Les échelles salariales

L'analyse des maximums normaux des échelles salariales fait ressortir un retard de l'administration québécoise par rapport au secteur « autre public » pour les catégories des techniciens et des employés de bureau. Toutefois, les employés de l'administration québécoise occupent dans ces catégories une position plus élevée dans leur échelle salariale. Cela explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal.

Chez les professionnels, la parité est constatée tant pour le maximum normal que pour le salaire. Toutefois, un seul emploi affiche ce statut pour le maximum normal. En effet, 13 des 17 emplois repères, représentant 37 % des effectifs, sont en retard. Les trois emplois restants sont en avance et comptent 53 % des effectifs. La parité observée résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est en retard de 5,6 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est noté

pour sept des neuf emplois repères de la catégorie, regroupant 45 % des effectifs. Quant aux deux autres emplois, celui de « Technicien de laboratoire 1-2 » est en avance de 1,6 % et regroupe 30 % des effectifs alors que celui de « Technicien en informatique 1-2 » est à parité.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 13,9 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour 17 des 18 emplois repères considérés, l'autre étant à parité; les écarts vont de - 2,9 % à - 30,1 %.

Au total, 37 emplois repères, regroupant 78 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui a trait au maximum normal. Parmi ces emplois affichant un retard, trois ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Pour neuf autres emplois, dont sept dans la catégorie « employés de bureau », le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur « autre public » de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur « autre public »	Administration québécoise	Secteur « autre public »	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur « autre public »
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	99,4	62 144	61 951	0,3*	83,8	74,1
Techniciens	100,0	94,8	42 891	45 302	- 5,6	87,7	76,3
Employés de bureau	98,5	92,9	30 613	34 881	- 13,9	96,8	88,1

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

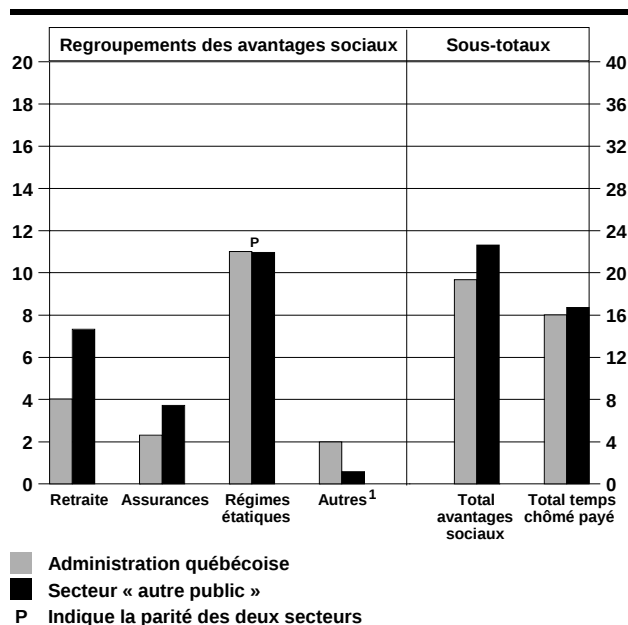
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », soit 35,39 % du salaire contre 39,35 %. Cet écart s'explique surtout par le coût des avantages sociaux moins important dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » (19,36 % du salaire contre 22,62 %). Les déboursés pour le temps chômé payé sont aussi un peu moins élevés dans l'administration québécoise (16,02 % contre 16,73 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise surtout en raison des régimes de retraite. Les déboursés pour ces régimes représentent 4,03 % du salaire dans l'administration québécoise comparativement à 7,32 % dans le secteur « autre public ». Pour les régimes d'assurance, les coûts encourus par l'administration québécoise sont aussi plus bas (2,31 % contre 3,72 %). Les débours sont moins importants dans l'administration québécoise pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire. L'administration québécoise dépense davantage pour le regroupement « autres » en raison surtout des remboursements de congés de maladie non utilisés². Pour ce qui est des régimes étatiques, les sommes versées dans les deux secteurs sont similaires.

Pour le total du temps chômé payé, les déboursés de l'administration québécoise sont inférieurs à ceux du secteur « autre public ». L'administration québécoise dépense moins pour les congés fériés et mobiles ainsi que pour les congés sociaux. Les autres éléments du temps chômé payé sont à parité dans les deux secteurs.

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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives au secteur « autre public » couvrent l'année 1999.

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

Banque de données : annexe B-3

2. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des salariés de l'administration québécoise comporte près d'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 des déboursés pour le temps chômé payé moins importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public ».

Les heures régulières de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » pour quatre des cinq catégories d'emplois. L'écart des heures régulières de travail varie d'environ un quart heure pour les employés de bureau à près d'une heure et quart pour les professionnels. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ une semaine et trois quarts de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. En ce qui concerne les ouvriers, les heures régulières des deux secteurs sont similaires.

Pour trois des cinq catégories d'emplois, la parité des deux secteurs est notée pour les heures de présence au travail. Chez les techniciens, les employés de bureau et les employés de service, le temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise et la présence de l'horaire d'été dans le secteur « autre public » modifient la situation entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail. Ainsi, les deux secteurs sont à parité pour les heures de présence au travail malgré l'écart observé en faveur de l'administration québécoise pour les heures régulières.

Dans le cas des professionnels, l'écart entre l'administration québécoise et le secteur « autre public » est d'un peu plus d'une heure pour les heures de présence au travail. Quant aux ouvriers, l'écart des heures de présence au travail par rapport à la parité observée pour les heures régulières est attribuable au temps chômé payé plus important dans le secteur « autre public ».

Tableau 3.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-3

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 10,6 % sur celle du secteur « autre public » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 53 des 61 emplois repères, regroupant 83 % des effectifs, affichent ce statut. Le retard de la rémunération globale plus important que celui observé pour le salaire s'explique par les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des professionnels est à parité dans les deux secteurs. Ce statut n'est toutefois observé que pour 1 des 16 emplois, regroupant 6 % des effectifs. L'effet opposé des écarts des 11 emplois en retard et des 4 emplois en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique la parité constatée pour la catégorie. Un des emplois en avance, soit l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », affiche un écart de 7,1 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie. Parmi les emplois en retard, cinq montrent un retard de plus de 10 %. 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 moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les quatre autres catégories d'emplois affichent un retard. Chez les techniciens de l'administration québécoise, le retard est de 3,3 %. Ce statut est constaté pour six des neuf emplois de la catégorie, représentant 45 % des effectifs. Parmi les trois emplois restants, deux sont en avance et un est à parité.

Les retards de rémunération globale sont plus importants pour les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers, variant entre 16,1 % et 22,3 %. Un retard est constaté pour tous les emplois repères de ces catégories. Ce retard est plus élevé pour la rémunération globale que pour le salaire. Cela s'explique, pour les employés de bureau et de service, par les déboursés moindres dans l'administration québécoise au chapitre des avantages sociaux. Pour les ouvriers, ce sont à la fois les heures de présence plus nombreuses et les déboursés moins élevés sur le plan

des avantages sociaux qui entraînent cette accentuation.

Tableau 3.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001 (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	- 7,8	- 10,9	- 10,6
Professionnels	1,7*	- 2,0	1,4*
Techniciens	- 1,5	- 3,0	- 3,3
Employés de bureau	- 11,9	- 15,1	- 16,1
Employés de service	- 15,5	- 18,6	- 19,1
Ouvriers	- 16,8	- 19,8	- 22,3

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, l'administration québécoise affiche un retard salarial de 15,4 % vis-à-vis de l'administration municipale (municipalités de 25 000 habitants et plus). Le retard de l'administration québécoise est quasi généralisé puisque 46 des 50 emplois repères, représentant 87 % des effectifs, affichent un tel statut. Les quatre emplois présentant un statut différent, soit un en avance et trois à parité, se retrouvent dans les catégories des professionnels et des techniciens.

L'administration québécoise est en retard sur l'administration municipale pour les cinq catégories d'emplois. La catégorie des employés de bureau, avec un écart de - 18,5 %, influence de manière notable l'écart observé puisqu'elle représente 53 % des effectifs compris dans l'ensemble des emplois repères. Le retard le moins important est noté chez les professionnels, avec un écart de - 6,5 %, alors que le plus élevé se retrouve chez les employés de service (- 28,7 %). Un statut de retard est constaté pour la totalité des emplois et des effectifs des catégories des employés de bureau, des employés de service et des ouvriers.

Tableau 3.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration municipale, en 2001

[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	- 15,4	1	3	46	50
Professionnels	- 6,5	1	2	9	12
Techniciens	- 10,8	0	1	6	7
Employés de bureau	- 18,5	0	0	17	17
Employés de service	- 28,7	0	0	4	4
Ouvriers	- 18,8	0	0	10	10

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

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 pour les maximums normaux sont de - 5,3 % pour les professionnels, de - 11,2 % pour les techniciens et de - 19,4 % pour les employés de bureau. Le retard salarial de l'administration québécoise est respectivement de 6,5 %, de 10,8 % et de 18,5 %. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal des échelles salariales et le salaire pour la catégorie des professionnels et des techniciens. Par contre, cette différence est significative pour les employés de bureau.

La position des professionnels et des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle salariale est inférieure à celle de leurs homologues de l'administration municipale. Ce fait s'observe uniquement dans la comparaison des administrations québécoise et municipale. Le maximum normal de l'administration québécoise est en retard sur celui de l'administration municipale pour 10 des 13 emplois professionnels considérés et pour les sept emplois repères de la catégorie des techniciens.

Chez les employés de bureau, le maximum normal est en retard pour les 17 emplois repères de la catégorie. Ceux de l'administration québécoise occupent toutefois une position plus élevée dans leur échelle salariale (96,8 % comparativement à 95,4 %). Les retards les plus importants se retrouvent chez les magasiniers, soit 52 % pour l'emploi de « Magasinier 1 » et un peu plus de 36 % pour les emplois « Magasiniers 2 et 3 ».

Au total, 34 des 37 emplois comparables, regroupant 90 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Parmi les trois emplois restants, deux sont à parité et l'autre est en avance. Ces emplois sont de la catégorie « Professionnels ». Pour six emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum de l'administration municipale. De plus, pour quatre autres emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum de l'administration municipale de moins de 2 000 \$. Huit 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 2001

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Administration municipale	Administration québécoise	Administration municipale	Écarts ¹	Administration québécoise	Administration municipale
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	92,0	62 651	65 991	- 5,3	84,6	90,9
Techniciens	100,0	90,5	42 628	47 404	- 11,2	86,9	91,2
Employés de bureau	98,5	88,2	30 614	36 541	- 19,4	96,8	95,4

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

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

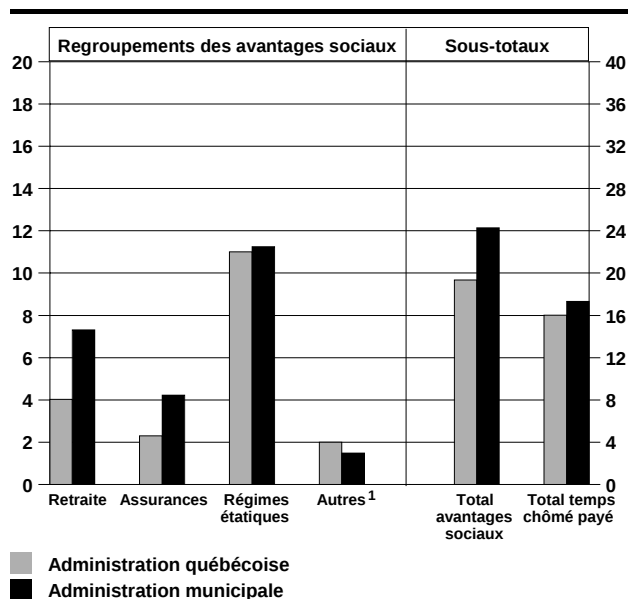
C'est entre les administrations municipale et québécoise que l'écart des coûts reliés à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé est le plus prononcé parmi tous les secteurs de comparaison. Ces déboursés représentent 35,39 % du salaire dans l'administration québécoise alors qu'ils s'établissent à 41,6 % dans l'administration municipale. Cette différence provient de l'effet combiné des déboursés pour les avantages sociaux et le temps chômé payé moindres dans l'administration québécoise.

Plus de la moitié de la différence dans les déboursés relatifs aux avantages sociaux est attribuable au régime de retraite moins coûteux pour l'administration québécoise (4,03 % du salaire contre 7,31 % dans l'administration municipale). L'administration québécoise dépense moins pour les régimes d'assurance et les régimes étatiques (uniquement la CSST). Par contre, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres »³ (2 % contre 1,48 %). Comme dans la comparaison avec tous les autres secteurs, l'administration québécoise dépense plus que l'administration municipale pour l'assurance-salaire (2,16 % et 1,53 % respectivement).

Quant au temps chômé payé, les coûts de l'administration québécoise sont moins importants que ceux encourus dans l'administration municipale (16,02 % du salaire contre 17,31 %). Ce sont les congés annuels de même que les congés fériés et mobiles qui expliquent les débours moins élevés dans l'administration québécoise. Par contre, les coûts pour les autres éléments sont supérieurs dans l'administration québécoise surtout en ce qui concerne les congés de maladie utilisés (2,53 % contre 1,88 %).

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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives à l'administration municipale couvrent l'année 1999.

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

Banque de données : annexe B-4

3. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

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 un peu plus d'une demi-heure pour l'ensemble des emplois repères. Cela équivaut annuellement à près d'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 un peu plus d'une heure 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 de l'horaire d'été dans l'administration municipale.

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

Dans toutes les catégories d'emplois, l'écart entre les deux secteurs est plus prononcé pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières. Cela s'explique, pour les professionnels, par la présence de l'horaire d'été dans l'administration municipale. Pour les techniciens et les employés de bureau, la différence résulte de l'effet combiné du temps chômé payé et de l'horaire d'été alors que pour les employés de service et les ouvriers, seul le temps chômé payé explique cette situation.

Tableau 3.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration municipale, en 2001

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-4

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 habitants et plus). Le retard est de 24,9 % pour l'ensemble des emplois repères, variant entre 13,2 % et 36,9 % selon les catégories d'emplois. Pour 49 emplois repères sur 50, regroupant près de la totalité des effectifs, un statut de retard est constaté pour la rémunération globale.

Pour l'ensemble des emplois repères et toutes les catégories, les retards constatés pour la rémunération globale sont plus importants que ceux observés sur le plan du salaire. Cet affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise résulte de l'effet 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 2001 (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	- 15,4	- 20,5	- 24,9
Professionnels	- 6,5	- 11,0	- 13,2
Techniciens	- 10,8	- 14,9	- 20,0
Employés de bureau	- 18,5	- 24,1	- 29,9
Employés de service	- 28,7	- 34,0	- 36,9
Ouvriers	- 18,8	- 23,6	- 29,5

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

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 10,7 % sur celui des salariés du secteur « entreprises publiques ». Ce retard est observé pour 52 des 60 emplois repères, regroupant 80 % des effectifs.

Le retard salarial observé pour les professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques » est de 2,1 %. Quatorze des seize emplois comparés dans cette catégorie, comptant 47 % des effectifs, affichent ce statut. Le retard est cependant atténué par l'influence de l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » qui regroupe 46 % des effectifs de la catégorie et présente une avance de 5,2 %.

Chez les techniciens, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur « entreprises publiques ». Trois des neuf emplois repères affichent ce statut; ils regroupent 48 % des effectifs de la catégorie. Un statut de retard est constaté pour cinq emplois, mais ceux-ci ne représentent que 22 % des effectifs, alors que l'emploi en avance en compte 30 %.

Dans la catégorie des employés de bureau, un retard de 13,8 % est observé. Seize des dix-huit emplois repères de cette catégorie, comptant 98 % des effectifs, affichent ce statut. Les retards varient entre 5,5 % et 38,8 %. Des écarts de plus de - 12 % sont notés pour 12 emplois repères.

Un statut de retard est aussi noté pour les catégories des employés de service et des ouvriers, avec des écarts respectifs de - 25,5 % et de - 21,9 %. Tous les emplois repères de ces catégories affichent des retards; les écarts se situent entre - 10 % et - 34,5 %.

Tableau 3.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001

[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	- 10,7	3	5	52	60
Professionnels	- 2,1	1	1	14	16
Techniciens	1,4*	1	3	5	9
Employés de bureau	- 13,8	1	1	16	18
Employés de service	- 25,5	0	0	7	7
Ouvriers	- 21,9	0	0	10	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

L'analyse des maximums normaux des échelles salariales fait ressortir un retard de l'administration québécoise vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » pour les trois catégories d'emplois considérées. Le retard salarial s'établit respectivement à 2,1 % et 13,8 % pour les professionnels et les employés de bureau; toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal et le salaire de ces deux catégories. Chez les techniciens, la parité des deux secteurs est observée pour la comparaison salariale.

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est en retard de 2,8 % sur celui du secteur « entreprises publiques » pour les professionnels. L'analyse des statuts comparatifs montre que 15 emplois repères sur 17, regroupant 47 % des effectifs, affichent un retard. Un des emplois restants montre une avance de 3,4 % de l'administration québécoise face au secteur « entreprises publiques », soit l'« Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » qui regroupe 46 % des effectifs de cette catégorie.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est en retard de 6 % sur celui du

secteur « entreprises publiques ». Parmi les neuf emplois repères considérés, sept sont en retard, totalisant 65 % des effectifs. Un emploi est en avance avec 30 % des effectifs alors que l'autre affiche la parité. Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 15,7 % par rapport à celui du secteur « entreprises publiques ». Chez les employés de bureau, 17 des 18 emplois considérés, comptant 99 % des effectifs, affichent un retard pour le maximum normal.

Au total, 39 des 44 emplois comparables, regroupant 84 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Parmi les emplois affichant un retard, trois emplois de la catégorie des employés de bureau ont un maximum normal inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques ». De plus, un emploi de la catégorie des techniciens et cinq emplois de bureau ont un maximum normal qui dépasse le minimum du secteur « entreprises publiques » de moins de 2 000 \$.

Par contre, pour l'emploi « Préposé aux télécommunications 2 » le maximum normal du secteur « entreprises publiques » est inférieur au minimum de l'administration québécoise.

Tableau 3.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	« Entreprises publiques »	Administration québécoise	« Entreprises publiques »	Écarts ¹	Administration québécoise	« Entreprises publiques »
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	100,0	62 144	63 867	- 2,8	83,8	83,8
Techniciens	100,0	93,2	42 891	45 476	- 6,0	87,7	68,3
Employés de bureau	98,5	91,8	30 613	35 407	- 15,7	96,8	87,9

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

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

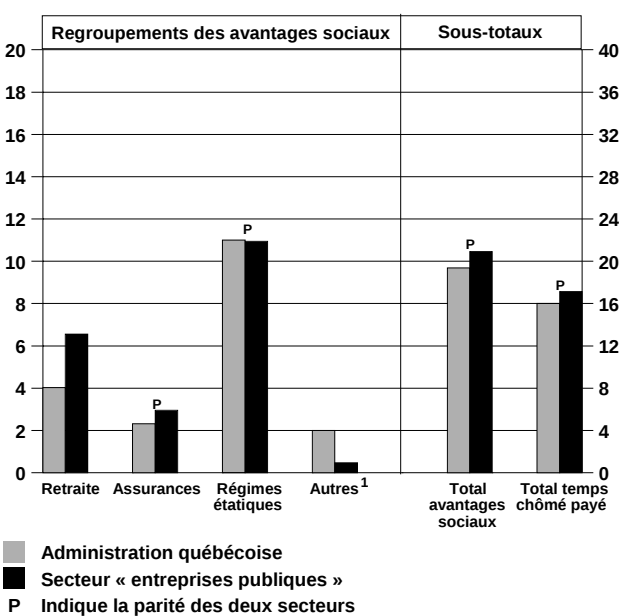
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques », soit 35,39 % du salaire contre 38,05 %.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur « entreprises publiques ». Ils le sont également en ce qui a trait aux régimes étatiques et aux régimes d'assurance. Pour ces derniers, la similarité provient de l'effet contraire des débours pour l'assurance-salaire plus importants dans l'administration québécoise (2,16 % contre 0,62 %) et des déboursés moins élevés dans ce secteur pour les autres régimes. L'administration québécoise dépense moins pour le régime de retraite (4,03 % contre 6,55 %) alors que les déboursés pour le regroupement « autres »⁴ sont plus élevés que dans le secteur « entreprises publiques », surtout en raison des remboursements de congés de maladie non utilisés.

Pour le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense autant que le secteur « entreprises publiques » (respectivement 16,02 % et 17,12 %). Cette similarité se retrouve pour tous les congés à l'exception des congés sociaux qui sont moins élevés dans l'administration québécoise, soit 0,38 % contre 0,62 % dans le secteur « entreprises publiques ».

Figure 3.3
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », 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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives au secteur « entreprises publiques » couvrent l'année 1999.

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

Banque de données : annexe B-5

4. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Les heures régulières de travail dans l'administration québécoise et dans le secteur « entreprises publiques » sont similaires pour l'ensemble des emplois repères. La parité des deux secteurs est également observée pour les heures de présence au travail.

Les employés de bureau et de service sont à parité en ce qui a trait aux heures régulières. Pour les professionnels, les techniciens et les ouvriers, l'administration québécoise a environ une demi-heure par semaine de moins que le secteur « entreprises publiques » au chapitre des heures régulières.

Quant aux heures de présence au travail, la parité est observée pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception des employés de service. Ces derniers ont des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise alors que les heures régulières sont similaires dans les deux secteurs.

Tableau 3.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	« Entreprises publiques »	Adm. québ.	« Entreprises publiques »
Ensemble des emplois repères	35,9*	36,0*	30,1*	29,9*
Professionnels	35,0	35,4	29,3*	29,6*
Techniciens	35,1	35,7	29,6*	30,1*
Employés de bureau	35,0*	35,0*	29,3*	28,8*
Employés de service	38,7*	38,7*	32,7	32,1
Ouvriers	38,8	39,3	32,6*	33,0*

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-5

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 12,9 % pour l'ensemble des emplois repères sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 45 des 56 emplois repères, regroupant 78 % des effectifs, affichent ce statut.

Pour les catégories, à l'exception de celles des professionnels et des techniciens, l'administration québécoise est en retard par rapport au secteur « entreprises publiques ». La rémunération globale des professionnels est à parité dans les deux secteurs. Ce statut est observé pour 1 seul des 16 emplois (7 % des effectifs). La parité des deux secteurs s'explique donc par l'effet opposé des 14 emplois en retard (47 % des effectifs) et de l'emploi en avance (46 % des effectifs).

Chez les techniciens, la parité des deux secteurs est également notée. Ce statut est constaté pour quatre des neuf emplois de la catégorie, représentant 37 % des effectifs.

Pour les employés de bureau, ceux de service et les ouvriers, les retards de l'administration québécoise pour la rémunération globale varient entre 18,2 % et 31,7 %. Le statut de retard est constaté pour 85 % et plus des emplois repères dans chacune de ces catégories. Pour les employés de service, l'augmentation du retard du salaire à la rémunération globale découle des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux et des heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Tableau 3.12

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001 (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	- 10,7	- 12,1	- 12,9
Professionnels	- 2,1	- 2,7	- 2,1*
Techniciens	1,4*	1,3*	2,4*
Employés de bureau	- 13,8	- 15,5	- 18,2
Employés de service	- 25,5	- 29,0	- 31,7
Ouvriers	- 21,9	- 24,1	- 22,4

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 1 % sur le secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Près des deux tiers des emplois affichent ce statut; ils regroupent 75 % des effectifs.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est en avance de 1,6 % sur celui du secteur universitaire. Ce statut est observé pour cinq emplois, qui représentent 67 % des effectifs de la catégorie, alors que six autres emplois, regroupant 31 % des effectifs, sont en retard. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » influence fortement le résultat de la catégorie puisqu'il regroupe à lui seul 47 % des effectifs et présente une avance de 2,8 %.

Pour la catégorie des techniciens, le salaire de l'administration québécoise est en avance de 2,9 % sur celui du secteur universitaire. Ce statut est observé pour cinq emplois, représentant un peu plus des deux tiers des effectifs, alors que les quatre autres emplois, regroupant 31 % des effectifs, montrent un retard. L'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », qui regroupe à lui seul 30 % des effectifs de la catégorie, affiche une avance de 10,2 %. Cet emploi influence de manière notable le statut d'avance observé pour la catégorie.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise présente un retard de 2,1 % face au secteur universitaire. Onze emplois de la catégorie, totalisant 90 % des effectifs, montrent un tel statut; pour deux d'entre eux, les retards sont supérieurs à 10 %. Les cinq autres emplois affichent une avance mais ne regroupent que 10 % des effectifs.

Un statut de retard est également observé chez les employés de service de l'administration québécoise, avec un écart de - 6,4 %. Tous les emplois repères de cette catégorie affichent ce statut. Trois emplois présentent des écarts de - 10 % et plus, totalisant 23 % des effectifs de la catégorie.

Chez les ouvriers, le retard de l'administration québécoise est de 0,9 %. Ce statut est noté pour six des neuf emplois repères; ils regroupent 67 % des

effectifs. Parmi les emplois restants, deux sont en avance (13 % des effectifs) alors que l'autre est à parité (20 % des effectifs).

Tableau 3.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001

[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	- 1,0	17	2	34	53
Professionnels	1,6	5	1	6	12
Techniciens	2,9	5	0	4	9
Employés de bureau	- 2,1	5	0	11	16
Employés de service	- 6,4	0	0	7	7
Ouvriers	- 0,9	2	1	6	9

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur universitaire pour les professionnels. Pourtant, quatre emplois sur douze, regroupant 67 % des effectifs, affichent une avance. Deux emplois sont à parité et six autres sont en retard. La parité observée résulte de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en avance et en retard, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise est en avance de 0,4 % sur celui du secteur universitaire, alors que leur salaire affiche une avance de 2,9 %. Deux des neuf emplois sont en avance pour le maximum normal, regroupant 55 % des effectifs. Quatre autres emplois, comptant 32 % des effectifs, montrent un retard alors que les deux autres sont à parité.

Chez les employés de bureau, un retard de 4,1 % est constaté pour le maximum normal. Ce statut est observé pour 10 des 15 emplois repères considérés, comptant 90 % des effectifs. Trois de ces emplois affichent un retard de plus de 10 %.

Dans les catégories des techniciens et des employés de bureau, les employés de l'administration québécoise occupent une position plus avancée dans leur échelle salariale. Cela explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal.

Au total, 21 des 36 emplois comparables, regroupant 66 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Les emplois « Opérateur de saisie de données 1-2 » et « Magasinier 1 » sont les seuls pour lesquels le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur universitaire. De plus, pour trois emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur universitaire de moins de 2 000 \$. À l'inverse, pour l'emploi « Préposé aux télécommunications 1 », le minimum de l'administration québécoise est plus bas que le maximum normal du secteur universitaire de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur universitaire	Administration québécoise	Secteur universitaire	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur universitaire
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	99,8	62 423	62 138	0,5*	84,1*	83,6*
Techniciens	100,0	98,3	42 891	42 709	- 0,4	87,7	80,8
Employés de bureau	98,5	98,7	30 588	31 841	- 4,1	96,8	94,5

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

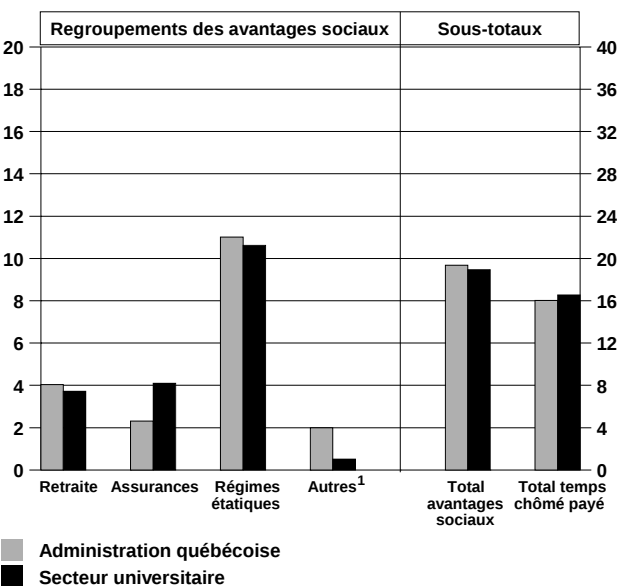
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur universitaire. Cette parité s'explique par l'effet opposé des coûts du temps chômé payé moindres dans l'administration québécoise (16,02 % contre 16,55 %) et des déboursés relatifs aux avantages sociaux plus élevés dans ce secteur (19,36 % contre 18,95 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont supérieurs dans l'administration québécoise. Ils le sont surtout en raison du regroupement « autres » qui présente des déboursés de 2 % du salaire dans l'administration québécoise comparativement à 0,51 % dans le secteur universitaire⁵. Le régime de retraite et les régimes étatiques (uniquement la CSST) sont également plus coûteux pour l'administration québécoise. Par contre, les déboursés pour les assurances sont inférieurs dans l'administration québécoise (2,31 % contre 4,09 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants (2,16 % contre 1,73 %).

Pour le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire. Les déboursés pour les congés sont inférieurs dans l'administration québécoise sauf pour les congés de maladie utilisés et les congés parentaux dont les coûts sont plus élevés dans ce secteur.

Figure 3.4
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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives au secteur universitaire couvrent l'année 1999.

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

Banque de données : annexe B-6

5. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte 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 entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées; il s'élève à près de trois quarts d'heure de plus par semaine pour les employés de l'administration québécoise. Cette situation s'explique par la présence de l'horaire d'été dans le secteur universitaire.

L'administration québécoise présente une semaine régulière de travail plus longue que dans le secteur universitaire pour les professionnels et les employés de bureau. L'écart le plus important entre les deux secteurs se retrouve chez les professionnels. Dans l'administration québécoise, leur semaine régulière comporte une demi-heure de plus. La parité des deux secteurs est observée, en ce qui concerne les heures régulières de travail, pour les techniciens, les employés de service et les ouvriers.

Pour toutes les catégories à l'exception de celle des employés de bureau, la prise en compte du temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise et la présence de l'horaire d'été dans le secteur universitaire accentuent l'écart entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Chez les employés de bureau, la différence plus importante notée pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières s'explique par la présence de l'horaire d'été dans le secteur universitaire.

Tableau 3.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-6

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 3,4 % sur celle du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 41 des 53 emplois repères comparables, regroupant 86 % des effectifs. L'accroissement du retard pour la rémunération globale par rapport à celui observé lors de la comparaison salariale s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Quatre des cinq catégories d'emplois sont en retard. La seule exception concerne les techniciens, pour lesquels la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance sur celle du secteur universitaire. 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 80 % des effectifs. Le passage d'une avance salariale à un retard pour la rémunération globale est attribuable aux heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

L'avance des techniciens de l'administration québécoise est de 1,1 % sur le plan de la rémunération globale. Un seul emploi repère affiche ce statut. Ainsi, l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », avec son avance de 8,4 % et son poids en effectifs de 30 %, annule l'effet des cinq emplois en retard. Les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise expliquent l'avance moins importante pour la rémunération globale que pour le salaire.

Chez les employés de bureau, ceux de service et les ouvriers, les retards de l'administration québécoise varient entre 2,1 % et 8,2 %. Pour chacune de ces catégories, le nombre d'emplois et d'effectifs affichant ce statut est important. Pour ces trois catégories d'emplois, l'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses dans l'admini-

nistration québécoise, et ce, malgré des déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Tableau 3.16

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001 (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	- 1,0	- 0,7	- 3,4
Professionnels	1,6	1,4	- 2,6
Techniciens	2,9	3,2	1,1
Employés de bureau	- 2,1	- 1,6	- 4,1
Employés de service	- 6,4	- 5,5	- 8,2
Ouvriers	- 0,9	0,2*	- 2,1

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

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 1,1 % par rapport à celui de l'administration fédérale. L'analyse des statuts comparatifs montre que 25 emplois repères sur 46, regroupant 60 % des effectifs, affichent ce statut. Seule la catégorie des employés de bureau montre un retard; toutefois, elle a une forte influence sur le résultat d'ensemble puisqu'elle regroupe 49 % des effectifs compris dans les emplois repères. Les quatre autres catégories présentent une avance salariale de l'administration québécoise.

L'avance des professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux de l'administration fédérale est de 6,9 %. Sept emplois repères ont ce statut; ils représentent 81 % des effectifs de la catégorie. Un de ces emplois, l'« Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », a une influence marquée sur le statut de la catégorie puisqu'il regroupe 46 % des effectifs et présente une avance de 13,9 %. Les neuf autres emplois de cette catégorie affichent un retard de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, représentés par cinq emplois repères, l'administration québécoise est en avance de 0,6 %. Deux emplois sur cinq affichent ce statut alors que les trois autres emplois sont en retard. Toutefois, les deux emplois en avance regroupent 63 % des effectifs de la catégorie, ce qui explique le résultat obtenu. Les emplois « Techniciens en génie 1-2 et 3 » se distinguent puisqu'ils présentent des retards marqués, de 21 % et de 20,1 % respectivement.

L'administration québécoise accuse un retard de 10,2 % pour la catégorie des employés de bureau. Dix des douze emplois repères affichent ce statut, représentant la presque totalité des effectifs de la catégorie (99,5 %). Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de 9 % et plus notés pour les emplois « Personnels de secrétariat 1 et 2 » et « Personnel de soutien en administration 2 » qui regroupent ensemble 80 % des effectifs de la catégorie.

Dans la catégorie des employés de service, l'administration québécoise est en avance de 7,1 %. Trois

emplois sur cinq affichent ce statut alors que les deux autres présentent un retard. Le résultat de la catégorie s'explique par le poids plus important en effectifs des emplois en avance, soit 83 %.

Quant à la catégorie des ouvriers, une avance de 4,5 % est observée. Ce statut s'applique à sept emplois repères, représentant 79 % des effectifs. Un seul emploi affiche un statut de retard et représente 21 % des effectifs.

Tableau 3.17

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2001

[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	- 1,1	21	0	25	46
Professionnels	6,9	7	0	9	16
Techniciens	0,6	2	0	3	5
Employés de bureau	- 10,2	2	0	10	12
Employés de service	7,1	3	0	2	5
Ouvriers	4,5	7	0	1	8

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales des professionnels de l'administration québécoise est en avance de 4,5 % sur celui de l'administration fédérale. Les professionnels de l'administration québécoise occupent toutefois une position beaucoup plus élevée dans leur échelle salariale (83,8 % comparativement à 62 %). Cela explique que la comparaison salariale (avance de 6,9 %) leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise montre un retard de 2,6 % vis-à-vis de celui de l'administration fédérale. Sur le plan salarial, les techniciens affichent une avance (0,6 %) car ils occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale (86,2 % comparativement à 67,8 % pour les techniciens de l'administration fédérale). Quatre emplois repères sur cinq affichent un retard, regroupant 72 % des effectifs de cette catégorie.

Pour les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est en retard de 12,2 % sur celui de l'administration fédérale. Un retard un peu moins important est constaté sur le plan salarial (- 10,2 %). Cette différence résulte de la position beaucoup plus élevée des effectifs de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (97,9 % comparativement à 78,7 %). Des neuf emplois comparés, sept sont en retard pour le maximum normal; trois d'entre eux présentent un retard de 15 % et plus.

Au total, le maximum normal est moins élevé dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale pour 24 des 31 emplois repères, regroupant 81 % 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 quatre autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé de moins de 2 000 \$ que le minimum de l'administration fédérale.

Tableau 3.18

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2001

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Administration fédérale	Administration québécoise	Administration fédérale	Écarts ¹	Administration québécoise	Administration fédérale
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	100,0	62 144	59 342	4,5	83,8	62,0
Techniciens	100,0	100,0	42 358	43 467	- 2,6	86,2	67,8
Employés de bureau	98,5	93,9	30 051	33 714	- 12,2	97,9	78,7

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

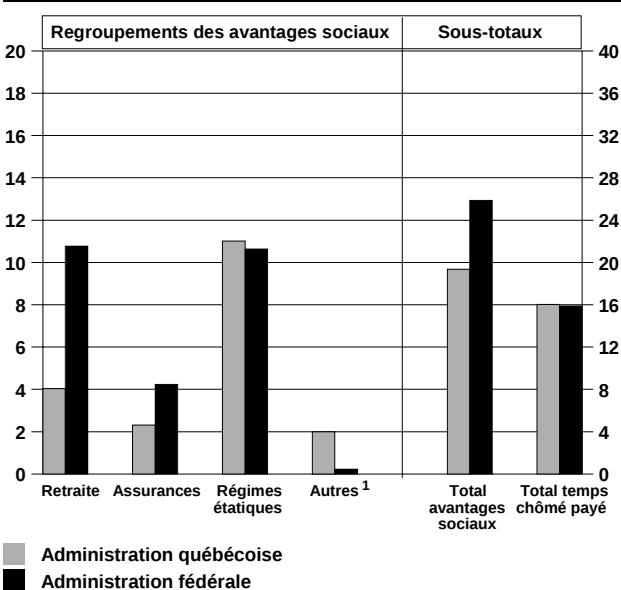
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

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 35,39 % contre 41,77 %. Cette différence provient des déboursés pour les avantages sociaux moindres dans l'administration québécoise, soit 19,36 % contre 25,87 %.

Ces coûts moins élevés pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par des déboursés inférieurs pour le régime de retraite, soit 4,03 % du salaire contre 10,77 % dans l'administration fédérale. L'administration fédérale dépense davantage que tous les autres secteurs de comparaison pour cet élément. Les déboursés sont également inférieurs dans l'administration québécoise pour les régimes d'assurance, et ce, 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 »⁶. Le coût plus élevé des régimes étatiques pour l'administration québécoise s'explique principalement par des déboursés plus importants sur le plan de la CSST.

Pour le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense un peu plus que l'administration fédérale, soit 16,02 % du salaire contre 15,89 %. Cet écart est dû surtout aux congés annuels ainsi qu'aux congés fériés et mobiles pour lesquels l'administration québécoise a des déboursés supérieurs.

Figure 3.5
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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives à l'administration fédérale couvrent la période d'avril 1998 à mars 1999.

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

Banque de données : annexe B-7

6. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

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 dans l'administration québécoise compte environ deux heures et quart de moins que celle 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 entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail est de près de deux heures.

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail plus courte que 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 professionnels, les employés de bureau et de service ainsi que les ouvriers.

La semaine régulière de travail des professionnels et des techniciens de l'administration québécoise est plus courte d'environ deux heures et demie que celle des employés de ces catégories dans l'administration fédérale. Cela représente annuellement environ trois semaines et trois quarts de travail de moins. Chez les employés de bureau, la différence s'établit à environ deux heures et trois quarts de moins pour l'administration québécoise. C'est dans les catégories des employés de service et des ouvriers que l'écart hebdomadaire entre les heures régulières de travail des deux secteurs est le plus faible, soit environ une heure et quart.

Pour les professionnels, la prise en compte du temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise accentue légèrement l'écart entre les deux secteurs lorsque les heures de présence au travail sont considérées. Pour les autres catégories d'emplois, l'écart des heures de présence au travail entre l'administration québécoise et l'administration fédérale est moins prononcé que celui des heures régulières de travail. Sauf pour la catégorie des techniciens, cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration fédérale.

Tableau 3.19

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2001

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	30,1	32,0
Professionnels	35,0	37,5	29,3	31,9
Techniciens	35,1	37,5	29,6	31,9
Employés de bureau	35,0	37,7	29,3	31,4
Employés de service	38,7	40,0	32,7	33,5
Ouvriers	38,8	40,0	32,6	33,5

Banque de données : annexe C-7

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 0,1 % sur celle de l'administration fédérale. Ce statut est observé pour 23 des 46 emplois comparés, représentant 54 % des effectifs. Le retard pour la rémunération globale moins important que celui pour le salaire s'explique par des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts plus faibles pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Pour quatre des cinq catégories d'emplois considérées, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance sur celle de l'administration fédérale. Chez les professionnels, l'avance de l'administration québécoise pour la rémunération globale est de 8,4 %. Huit des seize emplois de la catégorie des professionnels affichent une avance pour la rémunération globale; ces emplois représentent 91 % des effectifs de la catégorie.

Chez les techniciens, l'avance est de 2,3 %. Ce statut est observé pour deux des cinq emplois repères, comptant 63 % des effectifs.

Le statut observé pour les employés de bureau est différent. Pour cette catégorie, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 9 % par rapport à celle de l'administration fédérale. Ce statut est constaté pour 10 des 12 emplois, regroupant 94 % des effectifs de la catégorie.

L'avance de l'administration québécoise est de 7,1 % en ce qui a trait aux employés de service alors que celle constatée pour les ouvriers est de 5,6 %. Chez les employés de service, quatre des cinq emplois repères (96 % des effectifs) affichent ce statut alors que pour les ouvriers, sept des huit emplois (79 % des effectifs) montrent une avance de l'administration québécoise.

Pour toutes les catégories, sauf celle des employés de service, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que pour le salaire. Cette situation s'explique par les heures de présence au travail moins

nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré des coûts plus faibles pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Pour les employés de service, l'avance de la rémunération globale et des salaires est la même. L'effet des heures de présence au travail moins nombreuses est annulé par celui des déboursés moindres pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Tableau 3.20
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 2001 (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	- 1,1	- 6,8	- 0,1
Professionnels	6,9	0,5	8,4
Techniciens	0,6	- 5,4	2,3
Employés de bureau	- 10,2	- 16,8	- 9,0
Employés de service	7,1	4,9	7,1
Ouvriers	4,5	3,1	5,6

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

Les secteurs et la syndicalisation

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 10 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce retard est observé pour 48 des 61 emplois repères, regroupant 76 % des effectifs.

Dans la catégorie des professionnels, le salaire de l'administration québécoise est en avance de 2,2 % par rapport à celui des autres salariés québécois syndiqués. Seulement quatre emplois affichent ce statut, mais ils regroupent 63 % des effectifs de la catégorie. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » montre une avance de 8,9 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie. Par ailleurs, 12 des 16 emplois repères présentent un retard de l'administration québécoise; ils totalisent 37 % des effectifs de la catégorie.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 9,3 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé pour six des neuf emplois repères, représentant un peu moins des deux tiers des effectifs de la catégorie. Quatre de ces six emplois affichent des retards de plus de 13 %. L'emploi « Technicien en génie 1-2 » a un effet marqué sur le résultat de la catégorie; il regroupe 18 % des effectifs et présente un écart de - 27,1 %.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 15,7 % par rapport à celui des autres salariés québécois syndiqués. Dix-huit des dix-neuf emplois repères de cette catégorie affichent un retard de l'administration québécoise; ces emplois représentent la presque totalité des effectifs de la catégorie (99,8 %). Des retards de plus de 10 % sont notés pour 16 emplois repères de la catégorie.

Chez les employés de service, l'administration québécoise affiche également un retard; l'écart est de - 8,1 %. Seulement deux des sept emplois repères montrent un statut de retard, mais ils regroupent 47 % des effectifs de la catégorie. L'emploi « Journalier et préposé au terrain 2 » affiche un retard de 33,2 % et représente à lui seul 16 % des effectifs de la catégorie.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 34 % par rapport à celui des autres salariés québécois syndiqués. Tous les emplois repères de cette catégorie présentent des retards, allant de 22,7 % à 41,6 %.

Tableau 4.1
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001
[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	- 10,0	8	5	48	61
Professionnels	2,2	4	0	12	16
Techniciens	- 9,3	0	3	6	9
Employés de bureau	- 15,7	0	1	18	19
Employés de service	- 8,1	4	1	2	7
Ouvriers	- 34,0	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des salariés de l'administration québécoise sont à parité avec ceux des autres salariés québécois syndiqués chez les professionnels. Un retard pour le maximum normal est observé chez les techniciens et les employés de bureau.

Chez les professionnels, la parité pour le maximum normal résulte de l'effet opposé des emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent. Ainsi, une avance est observée pour trois emplois repères, regroupant 53% des effectifs, alors que 13 des 17 emplois repères, regroupant 37% des effectifs, affichent un retard. La comparaison salariale montre une situation plus avantageuse que celle du maximum normal parce que les professionnels de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle (83,8 % comparativement à 71,1 %).

Les techniciens de l'administration québécoise présentent un maximum normal moins élevé de 7,6 % que celui des autres techniciens québécois syndiqués. Un retard est présent pour six des neuf emplois repères, regroupant 45 % des effectifs de la catégorie. La position des techniciens de l'administration québécoise est plus avancée dans leur échelle salariale que

celle de leurs homologues québécois syndiqués.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 16 %. Ce statut est observé pour tous les emplois repères de la catégorie. La position des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale est plus avancée que celle de leurs homologues québécois syndiqués.

Chez les employés de bureau et les techniciens, le retard salarial est plus élevé que celui du maximum normal; toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les deux écarts.

Au total, les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres salariés québécois syndiqués pour 37 des 44 emplois repères comparés, regroupant 78 % des effectifs. Pour quatre de ces emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués. Tous ces emplois sont dans la catégorie « Employés de bureau ». De plus, pour sept autres emplois, le maximum normal dépasse le minimum des autres salariés québécois syndiqués de moins de 2 000 \$. Cinq de ces emplois sont dans la catégorie « Employés de bureau ».

Tableau 4.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001

	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.	Écarts ¹	Administration québécoise	Aut. sal. québ. synd.
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	99,6	62 144	62 068	0,1*	83,8	71,1
Techniciens	100,0	58,0	42 891	46 155	- 7,6	87,7	78,4
Employés de bureau	98,5	77,0	30 613	35 509	- 16,0	96,8	86,9

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

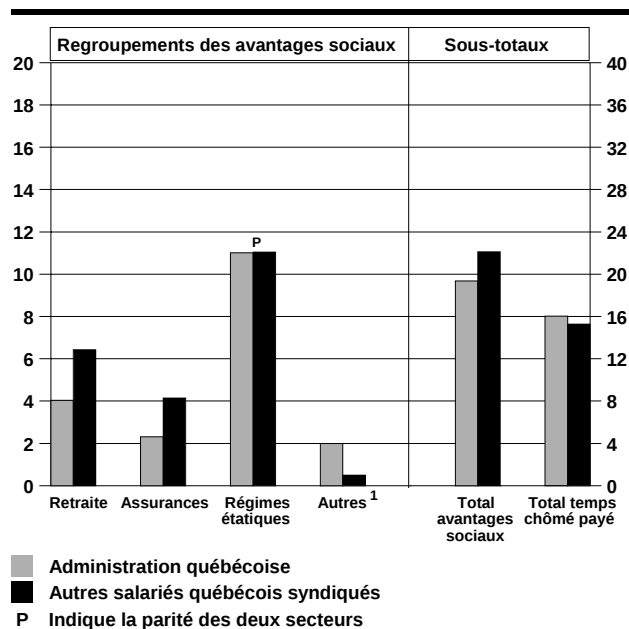
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués (soit 35,39 % contre 37,38 %). Ce statut résulte des dépenses moins élevées dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (19,36 % contre 22,11 %) et ce, malgré des coûts du temps chômé payé plus importants dans ce secteur (16,02 % contre 15,27 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins élevés dans l'administration québécoise. En effet, les déboursés sont inférieurs pour le régime de retraite (4,03 % contre 6,42 %) ainsi que pour les assurances (2,31 % contre 4,14 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants (2,16 % contre 0,96 %). L'administration québécoise dépense également davantage pour le regroupement « autres » (2 % contre 0,5 %)¹. Finalement, les régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Quant au temps chômé payé, les déboursés supérieurs dans l'administration québécoise proviennent particulièrement des congés de maladie utilisés (2,53 % contre 1,73 %). Les coûts pour les congés fériés et mobiles sont aussi plus élevés dans l'administration québécoise. Toutefois, les débours relatifs aux congés sociaux sont inférieurs dans l'administration québécoise, alors que ceux pour les congés annuels et parentaux sont similaires dans les deux secteurs.

Figure 4.1

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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives aux autres salariés québécois syndiqués couvrent l'année 1999 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » et l'année 2000 dans le cas du secteur privé.

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

Banque de données : annexe B-8

1. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

L'administration québécoise a une semaine régulière de travail moins longue de près de trois quarts d'heure que celle des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Cela représente annuellement environ une semaine de travail de moins pour les salariés de l'administration québécoise. Lorsque les heures de présence au travail sont considérées, l'écart entre les deux secteurs est d'une demi-heure de travail de moins par semaine pour les employés de l'administration québécoise.

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 de 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 un peu plus d'une heure et trois quarts, ce qui représente annuellement l'équivalent d'environ deux semaines et trois quarts de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Quatre des cinq catégories d'emplois ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise. L'écart varie entre une demi-heure pour les employés de service et une heure et demie par semaine pour les techniciens. La parité est observée entre les deux secteurs pour les employés de bureau.

Tableau 4.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-8

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 10,9 % sur les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est présent pour 48 des 61 emplois repères, comptant 72 % 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.

Quatre des cinq catégories d'emplois sont en retard alors qu'une seule montre la parité des deux secteurs. Chez les professionnels, l'administration québécoise est à parité avec les autres salariés québécois syndiqués. Ce statut n'est toutefois constaté que pour un emploi. L'effet opposé des écarts des 11 emplois en retard et des 4 emplois en avance, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique la parité notée pour la catégorie. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le salaire et la rémunération globale. Cette situation s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise contrebalancées par les coûts moins élevés pour les avantages sociaux.

Les techniciens de l'administration québécoise sont en retard de 6,3 % pour la rémunération globale. Ce statut est observé pour six des neuf emplois de cette catégorie, regroupant 45 % 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 19 % 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.

Les employés de service de l'administration québécoise ont un retard de 7,8 % sur le plan de la rémunération globale. Deux des sept emplois de cette catégorie, regroupant 47 % des effectifs, affichent ce statut.

C'est pour la catégorie des ouvriers que le retard de l'administration québécoise est le plus important (- 33,1 %). Tous les emplois de cette catégorie affichent ce statut.

Tableau 4.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001 (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	- 10,0	- 13,0	- 10,9
Professionnels	2,2	- 2,5	1,9*
Techniciens	- 9,3	- 11,4	- 6,3
Employés de bureau	- 15,7	- 19,1	- 19,0
Employés de service	- 8,1	- 8,5	- 7,8
Ouvriers	- 34,0	- 35,1	- 33,1

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour seulement 10 des 59 emplois repères, regroupant 5 % des effectifs. Trente et un emplois présentent un retard, totalisant 54 % des effectifs, et 18 emplois sont en avance, regroupant 41 % 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.

Dans la catégorie des professionnels, le salaire de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres salariés québécois non syndiqués. Deux des seize emplois repères sont à parité; ils représentent 15 % des effectifs de la catégorie. Huit emplois affichent un retard de l'administration québécoise (19 % des effectifs), alors que six sont en avance (66 % des effectifs). L'un de ces derniers, l'« Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », montre une avance de 3,3 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie. La parité observée résulte là aussi 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 également à parité avec celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Cependant, seulement deux emplois affichent ce statut. Cinq des neuf emplois repères, représentant 51 % des effectifs, montrent un statut de retard, alors que deux autres sont en avance. 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 employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 6,6 % par rapport à celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 8 des 17 emplois repères, regroupant 77 % des effectifs. Un statut d'avance est observé pour quatre emplois, tandis que les cinq autres affichent la parité des deux secteurs.

Pour la catégorie des employés de service, les salaires sont à parité dans les deux secteurs. Toutefois, aucun emploi n'affiche ce statut. Six emplois repères, représentant 84 % des effectifs, présentent un statut d'avance, alors qu'un seul emploi, totalisant 16 % des effectifs, affiche un statut de retard. L'écart observé pour cet emploi (- 56,7 %) influence de manière notable le résultat de la catégorie. 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 ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 24,4 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Neuf emplois repères ont ce statut; cinq d'entre eux affichent des retards de plus de 25 %.

Tableau 4.5
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001
[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	- 3,4*	18	10	31	59
Professionnels	0,9*	6	2	8	16
Techniciens	- 1,1*	2	2	5	9
Employés de bureau	- 6,6	4	5	8	17
Employés de service	0,7*	6	0	1	7
Ouvriers	- 24,4	0	1	9	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

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. La comparaison salariale montre la parité pour les professionnels et les techniciens, alors que les employés de bureau accusent un retard moins élevé que pour le maximum normal. Cette situation s'explique par le fait que les salariés de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 5,4 % sur celui des autres professionnels québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 11 des 17 emplois repères, regroupant 34 % des effectifs. Les retards varient de 7,9 % à 24,5 %. Par ailleurs, cinq emplois repères, regroupant 66 % des effectifs, sont à parité.

Chez les techniciens, le retard du maximum normal de l'administration québécoise est de 12,8 %. Ce statut est observé pour cinq des huit emplois repères de la catégorie, regroupant 51 % des effectifs. Les retards varient de 13,6 % à 45,5 % selon les emplois.

Le maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 18,9 %. Ce statut est observé pour 14 des 17 emplois repères de la catégorie, regroupant 98 % des effectifs. Les retards des maximums normaux varient de 6,3 % à 29,6 %.

Par ailleurs, 59 % des autres salariés québécois non syndiqués couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. La valeur moyenne de ce maximum est de 74 865 \$ pour les professionnels, de 56 243 \$ pour les techniciens et de 41 336 \$ pour les employés de bureau.

Au total, 30 des 42 emplois repères, regroupant près de 78 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Pour un de ces emplois, dans la catégorie « Techniciens », le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois non syndiqués. Pour un emploi en retard dans la catégorie « Techniciens » et pour trois autres dans la catégorie « Employés de bureau », le maximum normal dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois non syndiqués.

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001

	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.	Écarts ¹	Administration québécoise	Aut. sal. québ. non synd.
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	73,0	62 144	65 515	- 5,4	83,8	70,9
Techniciens	100,0	73,5	42 642	48 114	- 12,8	87,0	64,7
Employés de bureau	98,5	41,0	30 588	36 363	- 18,9	96,8	73,3

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

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

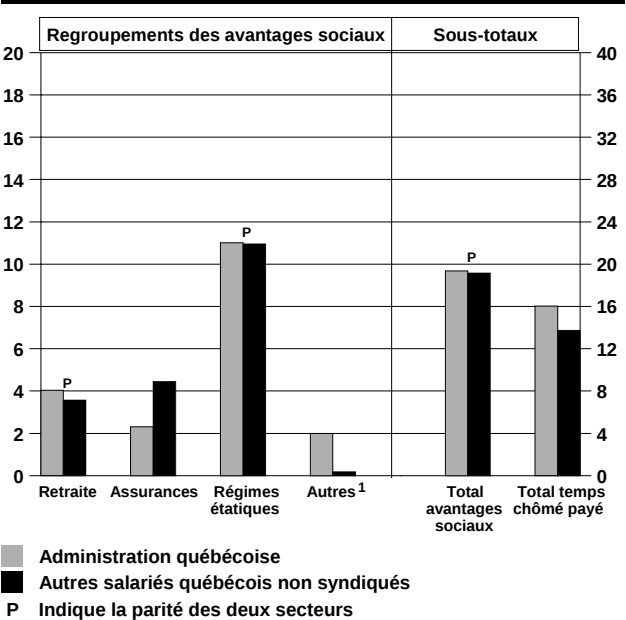
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

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 35,39 % du salaire contre 32,88 %. Ce sont les coûts plus importants dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé (16,02 % contre 13,73 %) qui expliquent ce résultat, puisque les déboursés pour les avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs.

La similarité des coûts pour les avantages sociaux provient de l'effet contraire des débours pour le regroupement « autres » plus coûteux dans l'administration québécoise (soit 2 % contre 0,18 %)² et des déboursés moins élevés pour les régimes d'assurance dans ce secteur (2,31 % contre 4,44 %). Les employeurs des autres salariés québécois non syndiqués déboursent une plus grande part du salaire pour les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle l'administration québécoise dépense davantage (2,16 % contre 1,11 %). Les dépenses relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

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

Figure 4.2
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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives aux autres salariés québécois non syndiqués couvrent l'année 1999 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » et l'année 2000 dans le cas du secteur privé.

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

Banque de données : annexe B-9

2. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte d'un peu plus d'une heure et quart par semaine que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Dans une année, cela représente près de deux semaines 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 de moins pour l'administration québécoise. Cette situation 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 de service. Dans cette dernière catégorie, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est d'une heure et demie supérieure à celle des autres salariés québécois non syndiqués. L'écart des heures hebdomadaires entre les deux secteurs pour les autres catégories d'emplois varie d'un peu plus d'une demi-heure pour les ouvriers à 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.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise pour les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité est observée. La différence pour les heures de présence au travail varie d'un peu moins d'une heure et demie chez les ouvriers à un peu plus de trois heures et quart chez les techniciens.

Pour les professionnels et les employés de bureau, 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.

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-9

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise et celle des autres salariés québécois non syndiqués est à parité. Ce statut est observé pour 20 des 57 emplois repères, comptant 23 % des effectifs. L'effet contraire des écarts notés pour les 25 emplois en avance et les 12 emplois en retard, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique la parité observée.

Chez les professionnels, une avance de 6,9 % est notée pour la rémunération globale. Ce statut est observé pour 8 emplois sur 16, comptant 77 % 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.

Les techniciens de l'administration québécoise sont en avance de 9,5 % pour la rémunération globale. Ce statut est observé dans trois des huit emplois repères, comptant 40 % des effectifs. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent le passage de la parité salariale à une avance pour la rémunération globale.

Les deux secteurs sont à parité pour les employés de bureau et ceux de service. Dans la catégorie des employés de bureau, 6 emplois sur 16 affichent ce statut et regroupent 21 % des effectifs. Par contre, pour les employés de service, aucun emploi ne présente ce statut. La parité s'explique donc par l'effet opposé des emplois en avance et de ceux en retard, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent. Chez les employés de bureau, le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les ouvriers de l'administration québécoise affichent un retard de 14,9 % pour la rémunération globale. Ce statut est présent pour 6 des 10 emplois repères de cette catégorie, regroupant 66 % des effectifs. Ce retard est moins important que celui observé pour le salaire. Cela s'explique par l'effet combiné des heures

de présence au travail moins nombreuses et des déboursés plus importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001 (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	- 3,4*	- 2,8*	3,6*
Professionnels	0,9*	0,6*	6,9
Techniciens	- 1,1*	- 0,1*	9,5
Employés de bureau	- 6,6	- 6,2	1,8*
Employés de service	0,7*	2,2*	0,9*
Ouvriers	- 24,4	- 19,9	- 14,9

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 14,3 % sur celui du secteur privé syndiqué. Ce retard est observé pour 38 des 53 emplois repères, regroupant 73 % des effectifs.

Les professionnels de l'administration québécoise sont en avance par rapport à ceux du secteur privé syndiqué. Cinq emplois, représentant 73 % des effectifs, affichent ce statut. Par ailleurs, cinq emplois montrent un retard de l'administration québécoise mais ils ne totalisent que 17 % des effectifs. Tous les emplois en avance affichent des écarts supérieurs à 10 %.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 13,5 % sur celui du secteur privé syndiqué. Ce statut est observé pour huit des neuf emplois repères, comptant la presque totalité des effectifs de la catégorie (99,6 %). Pour trois de ces emplois, le retard de l'administration québécoise s'élève à plus de 25 %.

Chez les employés de bureau, un retard salarial de 26,2 % est observé. Quatorze des seize emplois repères affichent un retard de l'administration québécoise; ces emplois représentent la presque totalité des effectifs de la catégorie (99,7 %). Un retard de plus de 40 % est noté pour 5 des 16 emplois repères.

Un retard salarial est observé pour la catégorie des employés de service, avec un écart de - 6,2 %. Un seul emploi, représentant 16 % des effectifs, présente ce statut. Quatre des sept emplois repères de la catégorie affichent des avances (40 % des effectifs), alors que deux autres montrent la parité des deux secteurs (45 % des effectifs). Toutefois, l'écart observé pour le seul emploi en retard (- 37,5 %) influence de manière notable le résultat de la catégorie.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 43,5 % sur celui du secteur privé syndiqué. Tous les emplois repères de cette catégorie sont en retard et affichent un retard de plus de 25 %.

Tableau 4.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 14,3	10	5	38	53
Professionnels	7,5	5	1	5	11
Techniciens	- 13,5	0	1	8	9
Employés de bureau	- 26,2	1	1	14	16
Employés de service	- 6,2	4	2	1	7
Ouvriers	- 43,5	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

Les maximums normaux des techniciens et des employés de bureau montrent un retard de l'administration québécoise face au secteur privé syndiqué, alors que chez les professionnels la parité des deux secteurs est constatée. Les mêmes statuts sont observés sur le plan salarial, sauf pour les professionnels où une avance de 7,5 % est constatée. Pour les trois catégories, il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal et le salaire. Seuls les professionnels et les employés de bureau occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale que leurs homologues du secteur privé syndiqué.

Par ailleurs, 24 % des professionnels du secteur privé syndiqué couverts par une échelle de salaire bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 71 381 \$.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 11,9 % sur celui du secteur privé syndiqué. Sur le plan salarial, le retard est de 13,5 %.

Chez les employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 25,9 % pour le maximum normal. Sur le plan salarial, l'écart est similaire et s'établit à 26,2 %.

Au total, 29 des 36 emplois repères, regroupant 82 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour neuf de ces emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé syndiqué. Cinq de ces emplois sont dans la catégorie « Employés de bureau ». De plus, pour un emploi de technicien et quatre autres emplois de bureau en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé syndiqué de moins de 2 000 \$.

Tableau 4.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur privé syndiqué	Administration québécoise	Secteur privé syndiqué	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur privé syndiqué
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	100,0	62 123	60 289	3,0*	83,5	61,0
Techniciens	100,0	31,7	42 891	48 012	- 11,9	87,7*	85,4*
Employés de bureau	98,5	44,2	30 588	38 504	- 25,9	96,8	82,9

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

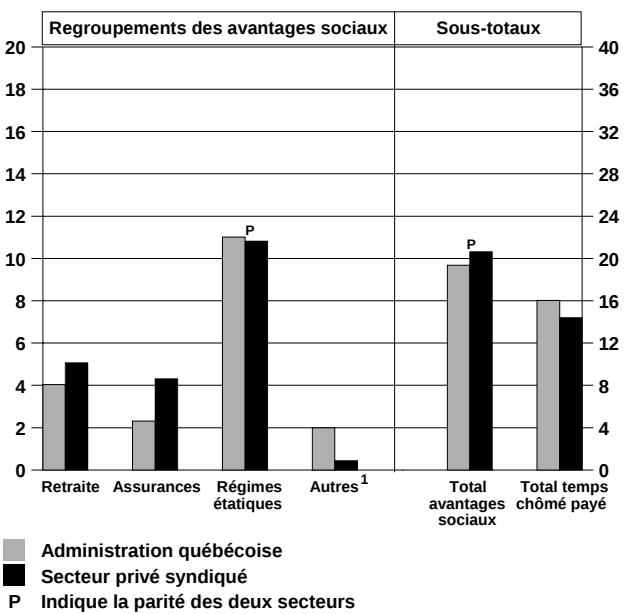
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur privé syndiqué. Les débours relatifs aux avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs, alors que les coûts du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise, soit 16,02 % du salaire contre 14,4 %.

La similarité des coûts pour les avantages sociaux provient de l'effet contraire des débours pour le regroupement « autres » plus coûteux dans l'administration québécoise (soit 2 % contre 0,43 %)³ et des déboursés moins élevés pour le régime de retraite (4,03 % contre 5,07 %) ainsi que pour les régimes d'assurance dans ce secteur (2,31 % contre 4,3 %). Les employeurs du secteur privé syndiqué déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle l'administration québécoise dépense davantage (2,16 % contre 1,23 %). Les dépenses relatives aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Des déboursés plus élevés dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé se retrouvent pour deux éléments, soit les congés de maladie utilisés (2,53 % contre 0,97 %) et les congés fériés et mobiles (4,98 % contre 4,66 %). Pour les congés annuels, les congés parentaux et les congés sociaux, les sommes versées dans les deux secteurs sont similaires.

Figure 4.3
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, 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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives au secteur privé syndiqué couvrent l'année 2000.

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

Banque de données : annexe B-10

3. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

La semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise comporte près d'une heure de travail de moins que celle du secteur privé syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à environ une semaine et quart de travail de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail s'établit à près d'une heure et quart.

L'administration québécoise présente une semaine régulière de travail plus courte que le secteur privé syndiqué pour trois des cinq catégories d'emplois. L'écart des heures régulières de travail varie entre près d'une heure pour les ouvriers et près de deux heures et trois quarts pour les techniciens. Chez ces derniers, cela représente annuellement quatre semaines de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. La parité est constatée pour les employés de bureau et les employés de service.

Toutes les catégories d'emplois ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise. La différence pour les heures de présence au travail varie d'un peu plus de trois quarts d'heure chez les employés de bureau et de service à deux heures et demie pour les techniciens. Pour les employés de service, le passage de la parité des deux secteurs pour les heures régulières à une différence de trois quarts d'heure pour les heures de présence au travail s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

Tableau 4.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,9	36,8	30,2	31,4
Professionnels	35,0	36,5	29,3	31,4
Techniciens	35,1	37,8	29,6	32,1
Employés de bureau	35,0*	35,6*	29,3	30,1
Employés de service	38,7*	38,9*	32,7	33,5
Ouvriers	38,8	39,7	32,6	33,7

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-10

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 11,3 % sur le secteur privé syndiqué. Ce statut est observé pour 29 des 50 emplois repères, comptant 59 % des effectifs.

La rémunération globale des professionnels de l'administration québécoise est en avance de 15,7 % par rapport à celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté pour sept emplois sur neuf, totalisant 97 % des effectifs. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise explique l'avance de la rémunération globale plus importante que celle observée pour le salaire.

Pour les techniciens, l'administration québécoise est en retard de 7,7 % sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé pour quatre des neuf emplois, regroupant 28 % des effectifs. Quatre autres emplois, représentant 71 % des effectifs, affichent la parité. La diminution du retard pour la rémunération globale par rapport à celui observé dans la comparaison salariale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le retard des employés de bureau de l'administration québécoise est de 27,6 % sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est constaté pour 13 des 15 emplois repères de cette catégorie, regroupant la presque totalité des effectifs.

Chez les employés de service, la parité des deux secteurs est notée pour la rémunération globale. Ce statut ne se retrouve que dans deux des sept emplois repères de la catégorie, mais ils regroupent 45 % des effectifs.

En ce qui concerne les ouvriers, l'administration québécoise est en retard de 38,9 % par rapport au secteur privé syndiqué. Tous les emplois sauf un affichent ce statut.

Tableau 4.12

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001 (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	- 14,3	- 15,6	- 11,3
Professionnels	7,5	9,7	15,7
Techniciens	- 13,5	- 16,2	- 7,7
Employés de bureau	- 26,2	- 30,6	- 27,6
Employés de service	- 6,2	- 5,2*	- 4,4*
Ouvriers	- 43,5	- 42,9	- 38,9

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Seulement 10 des 59 emplois repères, ne comptant que 5 % des effectifs, affichent ce statut. Un statut de retard est observé pour 31 des 59 emplois repères, regroupant 54 % des effectifs, alors que 18 emplois, représentant 41 % des effectifs, sont en avance. 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.

Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne le salaire des professionnels. Six des seize emplois repères sont en avance; ils représentent 66 % des effectifs de la catégorie. Huit emplois affichent un retard de l'administration québécoise (19 % des effectifs) alors que les deux autres sont à parité (15 % des effectifs). L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » affiche une avance de 2,8 % et regroupe à lui seul 46 % des effectifs de la catégorie. 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 également à parité avec celui du secteur privé non syndiqué. Seulement deux emplois affichent ce statut. Cinq des neuf emplois repères, représentant 51 % des effectifs, présentent un retard, alors que deux emplois sont en avance (41 % 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 employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 6,4 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est observé pour 8 des 17 emplois repères, regroupant 77 % des effectifs. Parmi les neuf autres emplois, quatre montrent une avance de l'administration québécoise alors que cinq affichent la parité des deux secteurs. L'emploi « Magasinier 2 » présente un écart notable (- 41,4 %).

Pour la catégorie des employés de service, les salaires sont à parité dans les deux secteurs. Cependant, aucun emploi n'affiche ce statut. Six des sept emplois repères, représentant 84 % des effectifs, montrent une avance, alors qu'un seul emploi, regroupant 16 % des effectifs, est en retard de 61,2 %. 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 ouvriers de l'administration québécoise montre un retard de 26,6 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Parmi les neuf emplois affichant ce statut, cinq ont des retards supérieurs à 25 %. Seul l'emploi « Conducteur de véhicules légers 2 » se démarque; il affiche en effet la parité des deux secteurs.

Tableau 4.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001
[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	- 3,1*	18	10	31	59
Professionnels	1,1*	6	2	8	16
Techniciens	0,2*	2	2	5	9
Employés de bureau	- 6,4	4	5	8	17
Employés de service	0,8*	6	0	1	7
Ouvriers	- 26,6	0	1	9	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales des salariés de l'administration québécoise est en retard sur celui du secteur privé non syndiqué pour les trois catégories d'emplois analysées. Un retard salarial est aussi observé chez les employés de bureau de l'administration québécoise, alors que chez les professionnels et les techniciens la parité des deux secteurs est constatée.

Pour les trois catégories d'emplois, les salariés de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle. Cela explique que la comparaison salariale leur soit plus avantageuse que celle du maximum normal.

Chez les professionnels, le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est en retard de 7,2 %. Les professionnels de l'administration québécoise occupent toutefois une position plus élevée dans leur échelle salariale (83,8 % comparativement à 64,9 %).

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 12,6 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Cependant, les

techniciens de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale (87 % comparativement à 60,8 %).

Chez les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est en retard de 19,5 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Un retard moins important est toutefois noté sur le plan salarial (- 6,4 %), les employés de l'administration québécoise occupant une position plus élevée dans leur échelle salariale que ceux du secteur privé non syndiqué (96,8 % par rapport à 71,3 %).

Au total, 30 des 42 emplois comparables, regroupant près de 86 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour trois de ces emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé non syndiqué. De plus, pour six autres emplois en retard, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$. Quatre de ces emplois sont dans la catégorie « Employés de bureau ».

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Secteur privé non syndiqué	Administration québécoise	Secteur privé non syndiqué	Écarts ¹	Administration québécoise	Secteur privé non syndiqué
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	70,8	62 144	66 646	- 7,2	83,8	64,9
Techniciens	100,0	72,9	42 642	48 004	- 12,6	87,0	60,8
Employés de bureau	98,5	37,9	30 588	36 547	- 19,5	96,8	71,3

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

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

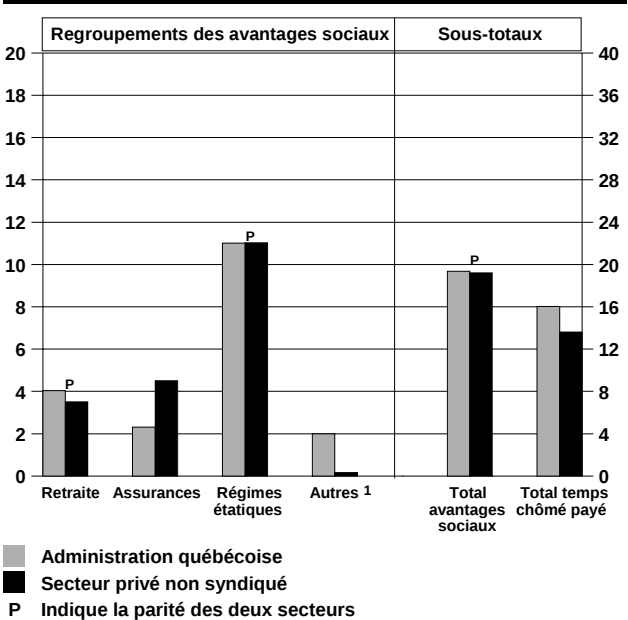
Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué, soit 35,39 % du salaire contre 32,82 %. Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé (16,02 % contre 13,61 %) et sont similaires dans les deux secteurs pour les avantages sociaux.

La similarité des coûts pour les avantages sociaux provient de l'effet contraire des débours pour le regroupement « autres » plus coûteux dans l'administration québécoise (soit 2 % contre 0,16 %)⁴ et des déboursés moins élevés pour les régimes d'assurance dans ce secteur (2,31 % contre 4,5 %). Les employeurs du secteur privé non syndiqué déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire pour laquelle l'administration québécoise dépense davantage (2,16 % contre 1,1 %). Les dépenses relatives au régime de retraite et aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan du temps chômé payé, des déboursés plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué se retrouvent pour chacun des éléments, à l'exception des congés parentaux où la parité des deux secteurs est notée. La différence la plus importante est observée pour les congés de maladie utilisés (2,53 % contre 1,38 %).

Figure 4.4
Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, 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 1997 à juin 1998 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 2000. Les données relatives au secteur privé non syndiqué couvrent l'année 2000.

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

Banque de données : annexe B-11

4. Voir note de bas de page numéro 5, Chapitre 1, « L'ensemble des autres salariés québécois ».

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est plus courte d'une heure et demie que celle du secteur privé non syndiqué. Dans une année, cela représente près de 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 se situe à environ deux heures et quart de moins pour 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 de service. Dans cette dernière catégorie, les employés de l'administration québécoise ont une semaine régulière de travail plus longue que celle du secteur privé non syndiqué. L'écart des heures hebdomadaires constaté entre les deux secteurs pour les autres catégories varie d'une demi-heure pour les ouvriers à près de trois heures et quart pour les techniciens. Pour ces derniers, cela représente annuellement l'équivalent d'environ quatre semaines et trois quarts de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué. L'écart le plus prononcé est observé chez les techniciens; il s'élève à près de trois heures et trois quarts par semaine. La parité des deux secteurs est observée chez les employés de service en ce qui concerne les heures de présence au travail.

Pour les catégories d'emplois, à l'exception de celles des employés de service et des ouvriers, la différence plus importante notée sur le plan des heures de présence au travail par rapport à celle observée pour les heures régulières est attribuable aux coûts supérieurs pour le temps chômé payé dans l'administration québécoise.

Tableau 4.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé non syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé non syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,9	37,4	30,1	32,4
Professionnels	35,0	37,0	29,3	32,0
Techniciens	35,1	38,3	29,5	33,2
Employés de bureau	35,0	37,1	29,3	32,1
Employés de service	38,7	37,1	32,7*	32,5*
Ouvriers	38,8	39,3	32,6	34,0

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-11

La rémunération globale

L'administration québécoise affiche une avance de 5,2 % face au secteur privé non syndiqué pour l'ensemble des emplois repères, sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé pour 28 des 57 emplois, regroupant 59 % des effectifs. Le passage de la parité salariale à une avance pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les professionnels, les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise sont en avance de 8,7 %, 12 % et 3,4 % respectivement. Chez les professionnels, le statut d'avance est observé pour 8 emplois sur 16, regroupant 77 % des effectifs. Ce statut est également observé pour cinq des huit emplois, regroupant 78 % des effectifs, chez les techniciens. Enfin, 9 des 16 emplois affichent ce statut dans la catégorie « Employés de bureau »; ils regroupent 52 % des effectifs. Pour ces trois catégories, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Pour les employés de service, la parité des deux secteurs est constatée sur le plan de la rémunération globale. Aucun emploi n'affiche ce statut. L'effet opposé des écarts constatés pour les deux emplois en retard (38 % des effectifs) et les cinq emplois en avance (62 % des effectifs) explique le statut de parité.

Pour les ouvriers, un retard de 16,6 % est observé. Six des dix emplois affichent ce statut et comptent 66 % des effectifs. L'effet combiné des heures de présence au travail moins nombreuses et des déboursés pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise explique que l'écart de rémunération globale soit moindre que celui observé sur le plan du salaire.

Tableau 4.16

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001 (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	- 3,1*	- 2,3*	5,2
Professionnels	1,1*	0,7*	8,7
Techniciens	0,2*	1,3*	12,0
Employés de bureau	- 6,4	- 5,6	3,4
Employés de service	0,8*	2,8*	2,4*
Ouvriers	- 26,6	- 21,8	- 16,6

* Indique la parité des deux secteurs

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

L'évolution des écarts de rémunération

Ce chapitre présente l'analyse de l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux différents secteurs de comparaison entre 2000 et 2001. La première partie traite des salaires tandis que la seconde examine la rémunération globale. Les tableaux présentent la décomposition des écarts salariaux suivant la formule décrite dans la section consacrée à la méthodologie. La première colonne de chaque tableau montre la différence des écarts publiés dans les rapports de 2000 et 2001. La deuxième colonne indique l'effet du changement de la structure d'effectifs de l'administration québécoise. Enfin, la troisième colonne présente la partie principale de la différence des écarts qui reflète le changement de rémunération.

L'analyse générale des secteurs

La troisième colonne du tableau 5.1 présente la composante principale de la différence des écarts salariaux 2001 et 2000 entre l'administration québécoise et les différents secteurs de comparaison. C'est l'analyse de cette composante qui permet de statuer sur l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux divers marchés considérés.

En isolant l'effet du changement de la structure d'effectifs, la différence des écarts montre que la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable entre 2000 et 2001 par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois sur le plan du salaire.

La situation comparative de l'administration québécoise est restée stable entre 2000 et 2001 dans la comparaison avec la plupart des secteurs. Elle s'est affaiblie vis-à-vis de l'administration municipale (1 point de pourcentage), du secteur « entreprises publiques » (0,8 point de pourcentage) et du secteur universitaire (0,2 point de pourcentage). Par contre, elle s'est améliorée par rapport à l'administration fédérale (0,2 point de pourcentage).

La variation de la structure d'effectifs n'a eu aucun effet sur la situation comparative de l'administration québécoise par rapport aux marchés de comparaison considérés.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs
(en points de %)

Secteurs	Écart2001 - Écart00	Effstruct	Écartrem2001 - Écartrem00
Autres salariés québécois	0,7	0,0*	0,7*
Privé	1,0	0,0*	1,0*
« Autre public »	- 0,2	0,0*	- 0,2*
Adm. municipale	- 1,0	0,0*	- 1,0
« Entreprises publiques »	- 0,8	0,0*	- 0,8
Universitaire	- 0,2	0,0*	- 0,2
Adm. fédérale	0,2	0,0*	0,2
Secteurs et syndicalisation			
Autres salariés québécois syndiqués	0,1	0,0*	0,1*
Autres salariés québécois non syndiqués	1,0	0,0*	1,0*
Privé syndiqué	- 1,2	0,0*	- 1,2*
Privé non syndiqué	1,6	0,0*	1,6*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

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

La situation comparative de l'administration québécoise est restée stable par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois, peu importe la catégorie d'emplois considérée.

La variation de la structure d'effectifs n'a eu aucun effet sur la situation comparative de l'administration québécoise avec l'ensemble des autres salariés québécois, qu'il s'agisse de l'ensemble des emplois repères ou des catégories d'emplois.

Tableau 5.2

Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2001 - Écart00	Effstruct	Écartrém2001 - Écartrém00
Ensemble des emplois repères	0,7	0,0*	0,7*
Professionnels	1,7	- 0,1*	1,8*
Techniciens	1,7	0,0*	1,7*
Employés de bureau	0,1	0,0*	0,1*
Employés de service	0,1	0,0*	0,1*
Ouvriers	- 0,2	0,0*	- 0,2*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

Le secteur privé : les catégories d'emplois

L'analyse du tableau 5.3 permet de constater que la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport au secteur privé quelle que soit la catégorie d'emplois considérée.

La variation de la structure d'effectifs n'a eu aucun effet sur la situation comparative de l'administration québécoise avec l'ensemble des autres salariés québécois, qu'il s'agisse de l'ensemble des emplois repères ou des catégories d'emplois.

Tableau 5.3

Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2001 - Écart00	Effstruct	Écartrém2001 - Écartrém00
Ensemble des emplois repères	1,0	0,0*	1,0*
Professionnels	0,2	- 0,2*	0,4*
Techniciens	3,9	0,0*	3,9*
Employés de bureau	0,2	0,0*	0,2*
Employés de service	1,8	0,0*	1,8*
Ouvriers	- 1,7	0,0*	- 1,7*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

L'analyse générale des secteurs

L'analyse des différences d'écarts de rémunération globale entre 2001 et 2000 révèle que la situation comparative de l'administration québécoise est restée stable par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois

La situation comparative de l'administration québécoise est restée stable face à la plupart des secteurs de comparaison. Par contre, elle s'est améliorée vis-à-vis de l'administration fédérale (0,2 point de pourcentage) alors qu'elle s'est affaiblie de 0,7 point de pourcentage par rapport à l'administration municipale.

La variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise n'a eu aucun effet dans la comparaison avec six des onze secteurs analysés. Cependant, des améliorations (de 0,1 point de pourcentage) sont notées vis-à-vis de l'administration municipale, des autres salariés québécois syndiqués et du secteur privé syndiqué. Des affaiblissements (de 0,1 point de pourcentage) sont observées par rapport au secteur universitaire et au secteur privé non syndiqué.

Tableau 5.4

Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs (en points de %)

Secteurs	Écart2001 - Écart00	Effstruct	Écarttrém2001 - Écarttrém00
Autres salariés québécois	0,7	0,0*	0,7*
Privé	0,6	0,0*	0,6*
« Autre public »	- 0,1	0,0*	- 0,1*
Adm. municipale	- 0,6	0,1	- 0,7
Entreprises publiques	0,2	0,0*	0,2*
Universitaire	- 0,2	- 0,1	- 0,1*
Adm. fédérale	0,2	0,0*	0,2
Secteurs et syndicalisation			
Autres salariés québécois syndiqués	- 0,5	0,1	- 0,6*
Autres salariés québécois non syndiqués	0,7	0,0*	0,7*
Privé syndiqué	- 0,9	0,1	- 1,0*
Privé non syndiqué	0,7	- 0,1	0,8*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

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

En examinant la composante principale de la différence des écarts de rémunération globale selon les catégories d'emplois, il ressort du tableau 5.5 que la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable vis-à-vis de l'ensemble des autres salariés québécois, peu importe la catégorie d'emplois. En effet, cette composante n'est statistiquement significative pour aucune des cinq catégories analysées.

L'effet de la variation de la structure d'effectifs n'est statistiquement significatif que pour la catégorie des ouvriers; un effet négatif de 0,1 point de pourcentage est noté.

Tableau 5.5

Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2001 - Écart00	Effstruct	Écartém2001 - Écartém00
Ensemble des emplois repères	0,7	0,0*	0,7*
Professionnels	2,0	0,0*	2,0*
Techniciens	0,8	0,0*	0,8*
Employés de bureau	0,0	0,0*	0,0*
Employés de service	1,3	0,0*	1,3*
Ouvriers	- 1,5	- 0,1	- 1,4*

* Indique que la composante n'est pas statistiquement significative.

Le secteur privé : les catégories d'emplois

L'analyse du tableau 5.6 révèle que la situation comparative de l'administration québécoise est demeurée stable par rapport au secteur privé sur le plan de la rémunération globale, quelle que soit la catégorie d'emplois considérée. La composante représentant l'évolution de la rémunération globale de l'administration québécoise comparativement à celle du secteur privé n'est statistiquement significative pour aucune des cinq catégories analysées.

L'effet de la variation de la structure d'effectifs n'est pas statistiquement significatif pour l'ensemble des emplois repères, les techniciens et les employés de service. Pour les autres catégories d'emplois, des effets négatifs de 0,2 point de pourcentage pour les professionnels et de 0,1 point de pourcentage pour les employés de bureau et les ouvriers sont observés.

Tableau 5.6

Comparaison des écarts de 2000 et 2001 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2001 - Écart00	Effstruct	Écartrem2001 - Écartrem00
Ensemble des emplois repères	0,6	0,0*	0,6*
Professionnels	- 1,2	- 0,2	- 1,0*
Techniciens	1,8	0,0*	1,8*
Employés de bureau	0,5	- 0,1	0,6*
Employés de service	2,4	0,0*	2,4*
Ouvriers	- 3,7	- 0,1	- 3,6*

* Indique que la composante 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 2001 et pour 2002 sont aussi fournies.

L'environnement économique

En 2000 comme en 1999, le PIB¹ réel s'accroît de 4,7 %. Les hausses de ces deux années sont les plus fortes du présent cycle d'expansion qui a débuté en 1992. En 2001, la croissance ralentit avec des augmentations de 2,9 % au premier trimestre² et de 1,9 % au deuxième.

Comme en 1999, la croissance de l'économie en 2000 est due, pour une bonne part, aux investissements des entreprises, qui progressent de 7,9 %. Depuis 1996, en fait, les investissements des entreprises contribuent fortement à la croissance du PIB, avec des augmentations qui varient entre 5,7 % et 11,1 %. Un retournement survient toutefois en 2001; les investissements des entreprises n'augmentent que de 0,4 % au premier trimestre et diminuent de 0,1 % au second, ce qui ralentit la croissance du PIB.

La croissance des dépenses de consommation se maintient en 2000, avec une augmentation de 2,9 %, une hausse semblable à celles de 1998 (3 %) et de 1999 (3,1 %). On observe un léger ralentissement en 2001 avec des hausses de 2,3 % au premier trimestre et de 2,5 % au deuxième.

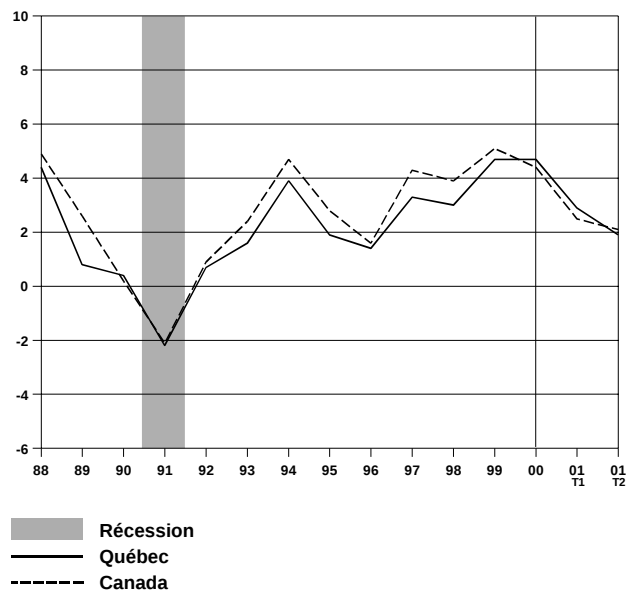
Les dépenses publiques courantes en biens et services augmentent de 0,8 % en 1999 et de 2,2 % en 2000. Elles poursuivent leur croissance en 2001 avec des gains de 1,6 % au premier trimestre et de 1,4 % au second. Les dépenses publiques augmentent pour une quatrième année de suite en 2001, mais toujours à un rythme inférieur à celui du PIB. Auparavant, elles avaient diminué pendant cinq années consécutives.

1. Les données annuelles du PIB réel sont généralement tirées des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada. Les données de l'année 2000 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 F.

Figure 6.1

Croissance du PIB réel¹, au Québec et au Canada, de 1988 à 2001² (en %)



1. Au prix du marché, base 1992.

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

En 1999 et en 2000, le commerce extérieur a eu une influence positive sur le PIB. En effet, les exportations, stimulées par la vigueur de l'économie américaine et un taux de change favorable, ont augmenté plus vite que les importations.

Au cours des deux premiers trimestres de 2001, chacune des composantes de la demande intérieure augmente moins vite qu'en 2000, le ralentissement le plus marqué étant celui des investissements des entreprises. Quant aux exportations et importations, elles diminuent; le commerce extérieur continue toutefois d'avoir un impact positif sur le PIB, parce que la baisse des importations est plus grande que celle des exportations.

En 2001, après neuf mois, les mises en chantier augmentent de 8,9 % par rapport à 2000 et atteignent leur plus haut niveau depuis 1994.

L'inflation est à la hausse puisque l'IPC, après avoir augmenté de 2,4 % en 2000, s'accroît de 2,7 % pour les neuf premiers mois de 2001. Cette hausse est principalement due au coût des aliments. Ainsi,

l'indice d'ensemble excluant le coût des aliments n'augmente que de 2,1 %.

En 2001, la tendance des taux d'intérêt à court terme est à la baisse. En effet, les bons du Trésor à trois mois, après être passés de 4,7 % en 1999 à 5,5 % en 2000, se situent à 5 % au premier trimestre de 2001, puis à 4,4 % au deuxième et à 3,8 % au troisième trimestre.

La situation financière des particuliers s'est améliorée depuis 1998. Cependant, le ralentissement important de la croissance du revenu personnel disponible réel au deuxième trimestre 2001 ainsi que la chute marquée des marchés boursiers depuis l'automne 2000 pourraient diminuer la confiance des consommateurs et leur capacité de dépenser.

En raison du ralentissement marqué de l'économie américaine et des effets négatifs des attentats du 11 septembre aux États-Unis, les analystes s'attendent à une importante décélération de l'économie cette année et l'an prochain. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2001 varient de 1 % à 1,3 % et pour 2002, de 0,7 % à 1,7 % (tableau 6.1³).

Une approche différente

Les résultats de l'analyse des taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre précédent diffèrent 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 alors être constatés. Cette dernière approche a été privilégiée dans le cadre des rapports sur la rémunération des salariés de l'Institut. Cependant, les taux de croissance par rapport aux trimestres précédents, pour les trois premiers trimestres de 2001, sont fournis ci-dessous pour permettre d'avoir une idée plus complète de la situation de l'économie québécoise.

Taux de croissance trimestrielle de certains indicateurs économiques du Québec¹

Indicateur	Trimestre		
	IV - 00	I - 01	II - 01
PIB au prix du marché (\$ 1992)	1,0	- 0,6	0,2
Consommation	0,5	0,8	0,4
Investissements	- 0,3	- 1,4	0,2
administrations publiques	- 0,3	- 1,1	- 0,8
entreprises	- 0,3	- 1,5	0,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	- 0,4	1,2	0,9
Revenu personnel disponible			
nominal	1,6	1,8	- 0,8
réel ²	1,0	1,6	- 1,5

1. Taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre précédent. Les indicateurs sont exprimés en termes réels.
2. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.

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

Tableau 6.1

Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2001 et 2002

	BRC (Octobre 2001)		CBC (Octobre 2001)		CCPEDQ (Octobre 2001)		BNC (Octobre 2001)	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
PIB et ses composantes^{1,2}								
PIB (au prix du marché)	1,3	1,7	1,0	0,7	1,1	1,6	1,1	1,2
Consommation	..	..	2,0	0,5	2,1	1,6	2,1	1,1
Investissements	..	..	-0,3	2,6	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	2,8	5,1	..	..	..	..
entreprises	..	..	-0,8	2,2	-2,3	0,8	..	..
Dépenses publiques courantes en biens et services	..	..	2,2	1,8	2,7	4,4	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,6	2,0	2,8	1,7	2,3	2,1	2,7	2,0
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	2,5	4,0	3,9	3,7	4,0	3,6	3,0	3,3
Taux de change (huard en cents américains)	64,1	69,0	64,8	64,7	64,5	63,6	64,5	65,8
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	1,0	1,0	0,9	0,0	0,9	-0,6	1,1	0,5
Taux de chômage (%)	8,7	9,0	8,6	8,8	8,6	9,5	8,6	9,0
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	1,5	2,4	2,1	1,7	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	4,6	2,8	1,2	1,3	..	..
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	-1,5	4,3	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	-3,8	-7,7	..	..	..	..
Ventes au détail ²	5,1	4,5	5,3	1,9	4,2	2,8	..	..
Mises en chantier (milliers)	27,1	27,7	27,4	26,8	27,2	28,0	25,9	25,0

1. En termes réels (année de base 1992).

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque Royale du Canada, CBC : Conference Board du Canada, CCPEDQ : Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, BNC : Banque nationale du Canada.

Les consommateurs

Les dépenses de consommation, qui représentent environ 60 % du PIB, augmentent de 2,9 % en 2000, soit à un rythme semblable à ceux de 1998 (3 %) et de 1999 (3,1 %). La croissance ralentit en 2001 avec une augmentation de 2,3 % au premier trimestre et de 2,5 % au deuxième.

En 2000, l'augmentation de la consommation provient davantage des services (3,1 %) que des biens (2,8 %). Il en est de même en 2001; en effet, les dépenses en services augmentent de 3,3 % au premier trimestre et de 2,8 % au deuxième tandis que, du côté des biens, la croissance des dépenses est de 1,4 % et 2,1 % respectivement.

Le ralentissement des dépenses en biens est surtout attribuable au ralentissement des achats de biens durables (automobiles, meubles, appareils ménagers, etc.). Au cours des dernières années, les dépenses

pour ce type de biens se sont maintenues à un niveau élevé.

Cependant, la confiance des consommateurs diminuant, la croissance des dépenses en biens durables est passée de 7,6 % en 1999 à 5,1 % en 2000. En 2001, elles baissent de 0,8 % au premier trimestre et augmentent de 1 % au deuxième.

La consommation de biens semi-durables (vêtements, chaussures, etc.) augmente davantage en 2000 qu'en 1999. En effet, la croissance est de 3,9 % en 2000, comparativement à 1,6 % l'année précédente. En 2001, l'augmentation est moins forte qu'en 2000, soit de 1,9 % au premier trimestre et de 4,1 % au second.

Quant à la consommation de biens non durables (aliments, boissons, etc.), sa croissance ralentit de 1999 (1,7 %) à 2000 (1,1 %), mais remonte en 2001 avec une progression des dépenses de 2,5 % au premier trimestre et de 2,1 % au deuxième.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail augmentent de 6,3 % en 1999 et de 4,4 % en 2000. Ce ralentissement est dû surtout aux ventes de véhicules automobiles, qui ne progressent que de 2,8 % en 2000, après une hausse de 10,5 % en 1999.

Il y a accélération de la croissance des ventes au détail en 2001 avec des augmentations de 3,7 % au premier trimestre et de 7,6 % au deuxième. Cette accélération est due surtout aux ventes de véhicules automobiles qui augmentent de 13,1 % au deuxième trimestre après avoir chuté de 0,8 % au trimestre précédent.

Par ailleurs, dans la foulée des niveaux records de reventes de maisons depuis le milieu de 1998, les ventes de meubles et d'appareils ménagers connaissent une forte croissance, soit de 10,6 % en 1999, de 11,3 % en 2000 et de 9,5 % pour les six premiers mois de 2001.

Après avoir fait du surplace en 1996 (0,3 %) et en 1997 (- 0,3 %), la croissance du revenu personnel disponible réel⁴ s'est accélérée. Ainsi, le revenu personnel disponible réel augmente de 1,5 % en 1998, de 2,3 % en 1999 et de 3 % en 2000, ce qui constitue sa plus forte croissance depuis 1989 (4,7 %). La progression ralentit toutefois en 2001 avec une hausse de seulement 0,5 % au deuxième trimestre, alors que la croissance s'était maintenue au premier trimestre (3 %). La faible augmentation au deuxième trimestre provient d'un ralentissement de la croissance de l'emploi et de la rémunération hebdomadaire moyenne.

Dans les années 1990, la croissance du revenu personnel disponible est ralentie par les impôts directs qui augmentent plus vite que le revenu personnel. Ainsi, de 1989 à 2000, le revenu personnel augmente de 46,5 %, tandis que les impôts directs augmentent de 76,1 %. Il s'ensuit que le revenu personnel disponible augmente de 38,6 %. Le ratio des impôts directs sur le revenu personnel passe de 20,9 % en 1989 à 24,6 % en 1999 et à 25,1 % en 2000. En 2001, il se situe à 25,1 % au premier trimestre et à 25,2 % au second.

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

Le taux d'épargne⁵ diminue fortement de 1995 à 1999, passant de 10,3 % à 2,4 %. Il remonte et atteint 3,3 % en 2000. Au cours du premier semestre de 2001, il se situe à 2,9 %. La chute du taux d'épargne semble s'être arrêtée en 1999 à la faveur d'une remontée du revenu personnel disponible, alors que la consommation se maintenait. Malgré cette augmentation récente, le taux d'épargne reste toujours faible, notamment à cause de la croissance plus forte des impôts directs que du revenu personnel.

Le taux d'endettement⁶ atteint un sommet de 81,4 % en 1998. Il descend à 80,2 % en 1999 et à 79,4 % en 2000. Cependant, il remonterait à 80,2 % en 2001 et à 80,5 % en 2002. Cette remontée ne devrait pas trop affecter la marge de manœuvre des consommateurs, compte tenu de la baisse des taux d'intérêt.

En plus de l'endettement, la forte augmentation de la valeur des actifs financiers au cours des dernières années a favorisé le maintien d'un haut niveau de consommation. À titre d'exemple, de 1992 à 2000, l'indice boursier de Toronto, représenté par le TSE 300, augmente de 182,3 %, soit à un taux annuel moyen de 13,9 %. Pour l'année 2000 seulement, la croissance est de 36,1 %. Cependant, en 2001, on assiste à une dégringolade amorcée dès l'automne 2000. Ainsi, après neuf mois, l'indice diminue de 18,2 % par rapport au niveau moyen de 2000. À la fin de septembre 2001, l'indice se situe à 6 838,6, soit 40,1 % sous le sommet de 11 423,7 observé en septembre 2000. Ce signal négatif pourrait avoir un effet défavorable sur la confiance des consommateurs et sur leur capacité de dépenser.

La tendance à la baisse dans les faillites personnelles⁷, depuis le sommet de 1997, s'arrête en 2000. En effet,

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

6. Le ratio de l'endettement est calculé en regard du revenu personnel disponible. Les données ont été fournies par la CCPEDQ et sont des estimations pour l'ensemble de l'année 2001.

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

le nombre de faillites personnelles diminue de 8,6 % en 1998, de 5,6 % en 1999 et de 0,5 % en 2000. Le volume des faillites personnelles en 2000 (23 159) est inférieur de 14,1 % à celui de 1997 (26 970). En 2001, le nombre de faillites repart en hausse; en effet, après huit mois, le nombre de faillites passe de 15 437 en 2000 à 16 187 en 2001 (4,9 %).

La confiance des consommateurs est à la baisse en 2001. En effet, l'indice⁸ de confiance semble avoir atteint un plafond au troisième trimestre de 2000 (120,9). En 2001, il se situe à 113,7 au premier trimestre, remonte à 116,7 au deuxième et redescend à 112,6 au troisième trimestre. Pour les neuf premiers mois de 2001, il est de 114,3, ce qui est inférieur de 3,2 % au niveau moyen de 2000 (118,1).

Malgré les baisses d'impôt en 2000 et en 2001, les analystes s'attendent à un important ralentissement de la consommation en 2002 en raison du ralentissement de la croissance aux États-Unis. Cela devrait entraîner une baisse de la demande pour nos produits et, par conséquent, un rythme anémique de création d'emplois. Les prévisions de croissance de la consommation varient de 2 % à 2,1 % pour 2000 et de 0,5 % à 1,6 % pour 2002.

Les investisseurs

De 1996 à 2000, la croissance des investissements est soutenue, maintenant un rythme de progression annuelle supérieur à 5 %. La croissance des investissements est de 10,2 % en 1999, la plus forte depuis 1987, et de 7,8 % en 2000. Toutefois, l'année 2001 débute avec un important ralentissement : une augmentation de 0,7 % au premier trimestre et une croissance nulle au deuxième.

L'augmentation des investissements en 2000 provient à la fois des entreprises (7,9 %) et des administrations publiques (6,7 %). Le ralentissement en 2001 est dû surtout aux entreprises. Ainsi, au cours des deux premiers trimestres de 2001, les investissements des entreprises n'augmentent pratiquement pas (0,1 %), tandis que ceux des administrations publiques

affichent une hausse de 2 %. La croissance limitée des bénéfices des sociétés avant impôt au premier semestre de 2001 n'est sûrement pas étrangère à la faiblesse récente des investissements des entreprises.

Principal élément de la bonne tenue des investissements des entreprises au cours des dernières années, l'investissement en machines et matériel chute brusquement en 2001, atteint par l'apathie du secteur de la haute technologie. Ainsi, après des hausses de 17,2 % en 1999 et de 7,5 % en 2000, l'investissement en machines et matériel diminue de 3,3 % au premier trimestre et de 3,6 % au deuxième. La dernière diminution annuelle remonte à 1993.

La construction non résidentielle augmente de 1,9 % en 1999 et de 19,9 % en 2000. Cette forte hausse est due à l'intensification de travaux importants dans le secteur privé, dont la construction d'une aluminerie et d'une usine de magnésium. La construction non résidentielle ralentit en 2001 avec des hausses beaucoup plus modestes de 8,1 % au premier trimestre et de 1,5 % au deuxième.

Les investissements des entreprises en construction résidentielle augmentent de 0,7 % en 2000, après une hausse de 7,4 % en 1999. En 2001, la progression est de 2,4 % au premier trimestre et de 6,7 % au deuxième. Le ralentissement en 2000 peut être en partie dû aux hausses de taux d'intérêt de la fin de 1999 jusqu'au milieu de 2000. La remontée en 2001 coïncide avec les baisses répétées des taux d'intérêt depuis le début de l'année.

Les investissements en construction résidentielle se divisent en trois composantes. La croissance de chacune d'elles s'accélère au deuxième trimestre de 2001. Ainsi, les commissions sur les reventes de maisons augmentent de 2 % au premier trimestre et de 11,4 % au deuxième. Pour leur part, les investissements en améliorations et modifications progressent de 3,3 % et de 6,5 % aux premier et deuxième trimestres de 2001, tandis que ceux en construction neuve augmentent respectivement de 1,5 % et de 5,5 %.

Les mises en chantier diminuent en 2000, mais remontent en 2001. En effet, le nombre de mises en

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

chantier passe de 25 700 en 1999 à 24 700 en 2000. En 2001, en données annualisées, elles se situent à 28 800 au premier trimestre, 26 200 au deuxième et 25 700 au troisième trimestre. Pour l'ensemble de ces trimestres, le nombre de mises en chantier s'élève à 26 900, son plus haut niveau depuis 1994 (34 200).

Les investissements des administrations publiques, qui représentent un peu moins de 15 % des investissements totaux, augmentent de 4,3 % en 1999 et de 6,7 % en 2000. Ils ralentissent en 2001 avec des augmentations de 3,1 % au premier trimestre et de 0,9 % au deuxième.

Les bénéfices des sociétés avant impôt, qui maintenaient leur croissance depuis 1993, s'affaiblissent en 2001. En effet, après des hausses de 18 % en 1999 et de 12,2 % en 2000, ils diminuent de 1,4 % au premier trimestre et augmentent de 5,7 % au deuxième trimestre. Leur ralentissement a commencé au deuxième trimestre de 2000.

La part des bénéfices des sociétés en relation avec le PIB passe de 9,5 % en 1999 à 10,3 % en 2000; elle se situe à 10 % au premier trimestre de 2001 et à 10,4 % au deuxième. Atteignant 23,6 milliards de dollars au deuxième trimestre de 2001 (données annualisées), les bénéfices des sociétés sont plus de trois fois et demie plus élevés qu'en 1992. Ils étaient alors de 6,4 milliards de dollars, soit l'équivalent de 4 % du PIB.

En accélération de 1998 à 2000, la croissance des livraisons manufacturières connaît un retournement en 2001. Ainsi, après avoir augmenté de 3,4 % en 1998, de 7,6 % en 1999 et de 13,5 % en 2000, les livraisons manufacturières progressent de 1,7 % seulement au premier trimestre de 2001 et diminuent de 2,7 % au deuxième. Ce retournement coïncide avec le ralentissement de l'économie américaine et est surtout attribuable au marasme qui frappe le secteur technologique depuis l'automne 2000. En effet, après avoir augmenté de 49,1 % en 2000, la livraison de produits informatiques et électroniques des six premiers mois de 2001 est inférieure de 35,1 % à celle des mêmes mois de 2000.

Le nombre de faillites commerciales continue de baisser, passant de 3 281 en 1999 à 3 011 en 2000

(- 8,2 %). En 2001, après huit mois, cette tendance se poursuit puisqu'une diminution de 10,4 % est observée (1 864 par rapport à 2 080 pour la même période de 2000).

Si les faillites commerciales continuent de diminuer en nombre, il en va autrement de leur valeur. En effet, la valeur des faillites commerciales, généralement à la baisse de 1992 à 1999, remonte en 2000 et 2001. Ainsi, elle augmente de 7,1 % en 2000, le passif total des entreprises en faillite passant de 701,8 millions de dollars en 1999 à 751,6 millions de dollars en 2000. La hausse s'accroît en 2001 car, après huit mois, le passif total est de 62,1 % plus élevé que celui de la période correspondante en 2000.

Selon les analystes, les investissements des entreprises diminueraient en 2001, ce qui serait la première fois depuis 1995. La baisse se situerait entre 0,8 % et 2,3 %. En 2002, la croissance des investissements reprendrait et s'établirait entre 0,8 % et 2,2 %.

Les gouvernements

Les dépenses en biens et services des administrations publiques⁹ augmentent de 0,8 % en 1999 et de 2,2 % en 2000. En 2001, la hausse est de 1,6 % au premier trimestre et de 1,4 % au deuxième. Faisant suite à cinq années de baisses, ces dépenses augmentent pour une quatrième année consécutive en 2001.

La part relative des dépenses publiques courantes en biens et services dans le PIB atteint un sommet de 26,7 % en 1992. Cette part diminue depuis et s'établit à 21,1 % en 2000. En 2001, elle se situe à 21,1 % au premier trimestre et à 21,2 % au deuxième.

La croissance économique ainsi que la lutte au déficit ont fait en sorte que le déficit de l'administration provinciale (sur la base du système de comptabilité nationale), qui avait atteint un sommet de 7,6 milliards de dollars en 1994, se transforme en surplus de 1,3 milliard de dollars en 1999. De 1994 à 1999, les

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.

revenus de l'administration provinciale augmentent de 25,6 %, tandis que les dépenses s'accroissent de 4,7 %.

Pour l'ensemble de 2001, les dépenses publiques augmenteraient de 2,2 % à 2,7 % selon les analystes. Pour 2002, les avis sont partagés entre un ralentissement et une accélération des dépenses publiques. Ainsi, l'augmentation se situerait entre 1,8 % et 4,4 %.

Les échanges extérieurs

Au cours des dernières années, l'influence du commerce extérieur sur l'économie du Québec a été de plus en plus grande. En effet, la part des exportations dans le PIB est passée de 41,2 % en 1992 à 59,1 % en 2000. En 2001, après six mois, la part des exportations descend à 55,5 %, en raison surtout du ralentissement de l'économie américaine. C'est la première fois depuis 1991 que cette part diminue.

La forte progression des exportations de 1992 à 2000 est surtout attribuable aux exportations internationales. Au cours de cette période, les exportations vers les autres pays, particulièrement les États-Unis, augmentent de 114,5 % alors que celles vers les autres provinces progressent de 18 %. Ainsi, les exportations internationales voient leur part des exportations totales passer de 52,9 % en 1992 à 67,4 % en 2000.

En 1999 et 2000, les importations et les exportations progressent à un rythme soutenu. Les exportations augmentent toutefois plus vite que les importations, de sorte que les exportations nettes ont un impact positif sur le PIB.

Alimentées par la vigueur de l'économie américaine et un taux de change favorable, les exportations totales augmentent de 8,5 % en 1999 et de 7,7 % en 2000. L'accélération des exportations provient surtout des exportations de biens vers les autres pays qui augmentent de 10,1 % en 1999 et de 12,3 % en 2000.

Les importations totales s'accroissent de 6,6 % en 1999 et de 7,4 % en 2000, supportées par la bonne tenue de la demande intérieure, surtout les investisse-

ments des entreprises qui augmentent de 11,1 % en 1999 et de 7,9 % en 2000.

En 2001, on assiste à un brusque ralentissement du commerce extérieur. Ainsi, au premier semestre, les exportations diminuent de 3,1 % par rapport au premier semestre de 2000, subissant les contrecoups du ralentissement de l'économie américaine. Quant aux importations, elles fléchissent de 6,5 % au premier semestre en raison du ralentissement de la demande intérieure. Si les exportations et les importations diminuent en 2001, ce sera la première fois depuis 1991 pour les exportations et depuis 1992 pour les importations.

La politique monétaire

L'inflation, qui s'était maintenue en deçà de 2 % depuis 1992, franchit cette barre en 2000. Ainsi, la croissance de l'IPC au Québec passe de 1,5 % en 1999 à 2,4 % en 2000 et à 2,7 % pour les neuf premiers mois de 2001. Les pressions à la hausse en 2000 viennent surtout des prix de l'énergie, et, en 2001, des prix des aliments. L'indice d'ensemble sans l'énergie s'accroît de 1,3 % en 2000 et, sans les aliments, de 2,1 % en 2001.

Le rendement des bons du Trésor à trois mois, qui se situe à 4,7 % en 1998 et 1999, monte à 5,5 % en 2000. En 2001, la tendance est à la baisse. Ainsi, le taux se situe à 5 % au premier trimestre, à 4,4 % au deuxième et à 3,8 % au troisième.

Du milieu de 1999 à mai 2000, on assiste à un resserrement de la politique monétaire qui prend son origine aux États-Unis. Avec un taux de chômage qui se maintient à des niveaux historiquement bas et une croissance économique soutenue, accentuant les risques d'inflation, le taux interbancaire américain augmente à six reprises, passant de 4,75 % en juin 1999 à 6,5 % en mai 2000. Au Canada, le taux d'escompte monte à quatre reprises de novembre 1999 à mai 2000, passant de 4,75 % à 6 %.

Depuis le début de 2001, on assiste à un assouplissement de la politique monétaire. En janvier, à la suite du ralentissement de la croissance aux États-Unis et de la chute marquée des marchés boursiers qui

risquait d'avoir un impact négatif sur la confiance des consommateurs, le taux interbancaire aux États-Unis a diminué de ½ point, passant de 6,5 % à 6 %. Il s'agissait de la première de neuf baisses qui amèneront le taux à 2,5 % le 2 octobre, son plus bas niveau depuis mai 1962.

Pendant ce temps, le taux d'escompte au Canada diminue à huit reprises, passant de 6 % au début de 2001 à 3 % le 23 octobre, son plus bas niveau depuis novembre 1961.

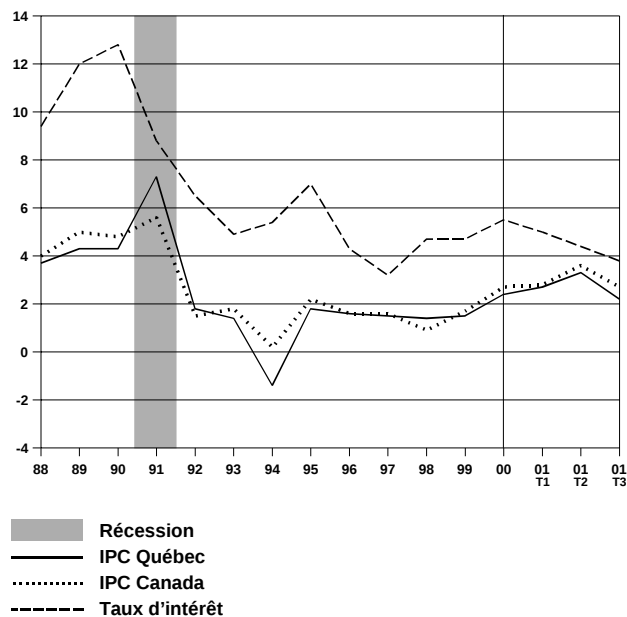
En 1999 et 2000, le dollar canadien se situe à 67,3 cents américains, soit un niveau semblable à celui de 1998 (67,4 cents). Il diminue à 65 cents pour l'ensemble des trois premiers trimestres de 2001. Depuis le premier trimestre de 2000 où le dollar avait connu une remontée (68,8 cents), la tendance est à la baisse. Ainsi, le huard passe de 67,6 cents au deuxième trimestre de 2000 à 64,7 cents au troisième trimestre de 2001.

À la fin de septembre 2001, le dollar canadien se retrouve à 63,4 cents américains, ce qui est près de son creux historique de 63,1 cents survenu en août 1998. Le premier novembre, le dollar termine la séance à 62,7 cents américains, ce qui constitue son nouveau creux historique.

L'indice de référence¹⁰ au Canada se situe dans la fourchette de 1 % à 3 % fixée par la Banque du Canada, ce qui dénote peu de pressions inflationnistes. Pour cette raison et compte tenu du ralentissement économique au Canada et aux États-Unis ainsi que des effets négatifs des attentats du 11 septembre sur certaines industries et sur la confiance des consommateurs, la plupart des analystes prévoient d'autres baisses de taux d'intérêt.

Figure 6.2

Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC¹, au Québec et au Canada, de 1988 à 2001 (en %)



1. Pour l'IPC, les taux de croissance sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente (1992 = 100).

Les analystes situent les taux d'intérêt à court terme entre 2,5 % et 4 % en 2001 et entre 3,3 % et 4 % en 2002. Quant au taux de change, les prévisions évaluent le dollar entre 64,1 cents et 64,8 cents américains en 2001 et entre 63,6 cents et 69 cents en 2002. Le taux d'inflation diminuerait l'an prochain; il se situerait entre 2,3 % et 2,8 % en 2001 et entre 1,7 % et 2,1 % en 2002.

10. L'indice de référence est l'indice utilisé par la Banque du Canada; il exclut de l'IPC global les huit composantes les plus volatiles ainsi que l'effet des taxes indirectes.

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 2000 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 2000, le taux de croissance de la demande intérieure finale a été de 3,64 %. En termes nets, l'impact a été de 3,57 % si le poids de cet agrégat dans le PIB est considéré. Les autres éléments ont eu un impact positif de 1,15 %.

Éléments de croissance du PIB au prix du marché, Québec, 2000 (\$ 1997)

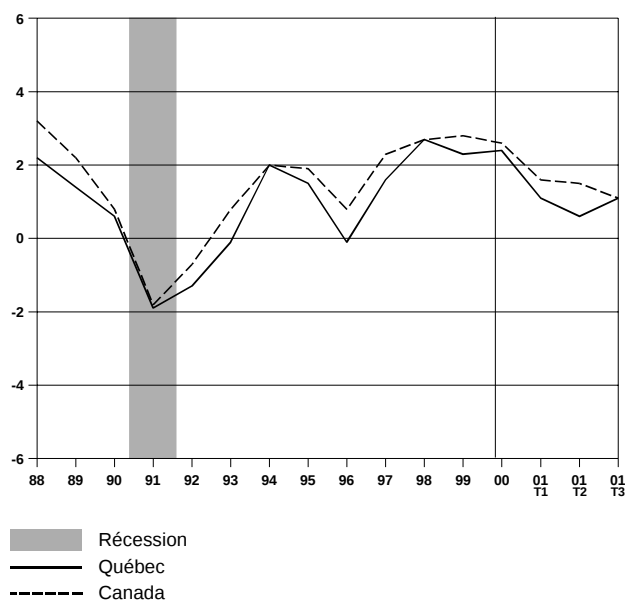
	1999	2000	Variation		Effet réel ¹
	(millions de \$)	(millions de \$)	(millions de \$)	%	%
Éléments A					
<u>Demande intérieure finale</u>					
Dépenses de consommation	121 890	125 473	3 583	2,94	1,74
Dépenses publiques courantes	44,489	45 484	995	2,24	0,48
Investissements des administrations publiques	4 870	5 196	326	6,69	0,16
Investissements des entreprises	30 997	33 457	2460	7,94	1,19
Total (Éléments A)	202 246	209 610	7 364	3,64	3,57
Éléments B					
<u>Autres éléments</u>					
Variation des stocks	1 034	2 601	1 567	151,55	0,76
Exportations nettes	1 867	2 328	461	24,69	0,22
Divergence statistique	923	1 264	341	36,94	0,17
Total (Éléments B)	3 824	6 193	2 369	61,95	1,15
PIB =					
Éléments A +					
Éléments B					
Valeur du PIB	206 070	215 803			Total A + B
Croissance du PIB en 2000			9 733	4,72	4,72

1. L'effet réel sur la variation du PIB en 2000 est obtenu en mesurant l'impact pondéré de chaque variation d'un élément par son poids dans le PIB en 1999. Par exemple, la variation pour la consommation en 2000 par rapport à 1999 est de 2,94 %. Par ailleurs, toujours par rapport à 1999, le poids des dépenses de consommation dans l'ensemble du PIB est de 59,1 % (121 890 millions divisés par 206 070 millions). En termes pondérés, la variation est donc de 1,74 % (59,1 % multiplié par 2,94 %). Ce résultat donne l'impact net qu'a eu la consommation dans la croissance du PIB en 2000 par rapport à 1999.

Le marché du travail¹¹**L'emploi et le chômage**

Depuis trois ans, la création d'emplois se fait à un rythme supérieur à 2 %. En effet, il s'est créé 86 400 emplois en 1998 (2,7 %), 75 900 en 1999 (2,3 %) et 80 300 en 2000 (2,4 %). Il faut remonter à 1987 pour observer une croissance de l'emploi plus élevée que celle des trois dernières années (2,9 %).

Figure 6.3
Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1988 à 2001¹ (en %)



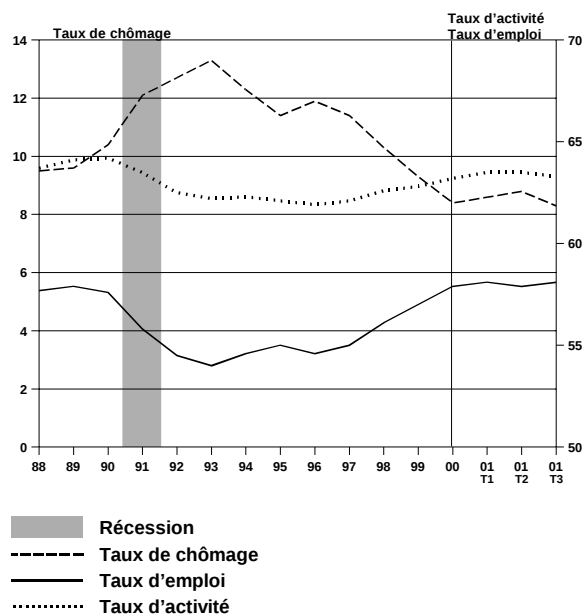
1. Taux de croissance exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente.

En 2001, il y a un ralentissement assez marqué de la création d'emplois; ainsi, pour les neuf premiers mois, le nombre d'emplois augmente de 30 900 (0,9 %) par rapport à la période correspondante de 2000.

Les principaux gains d'emplois¹² au cours des trois premiers trimestres de 2001 se font dans les services

d'hébergement et de restauration, les services professionnels, scientifiques et techniques, et le transport et l'entreposage.

Figure 6.4
Principaux indicateurs du marché du travail, au Québec, de 1988 à 2001 (en %)



Les pertes d'emplois durant les neuf premiers mois de 2001 sont principalement observées dans les autres services, les services d'enseignement et les services de gestion d'entreprises.

En 2001, le rythme de croissance des emplois à temps partiel est plus élevé que celui des emplois à temps plein. En effet, le nombre d'emplois à temps partiel augmente de 2,9 % (16 700), tandis que la hausse n'est que de 0,5 % (14 100) pour l'emploi à temps plein.

La création d'emplois favorise davantage les femmes que les hommes. Pour les neuf premiers mois de 2001, l'emploi progresse de 1,2 % (18 000) chez les femmes et de 0,7 % (12 900) chez les hommes. L'emploi à temps plein augmente de 8 100 chez les femmes comparativement à 6 100 chez les hommes, tandis que l'emploi à temps partiel s'accroît de 9 900 chez les femmes par rapport à une hausse de 6 800 chez les hommes.

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

12. L'information sur la variation de l'emploi selon le secteur d'activité doit être interprétée avec prudence compte tenu de la variabilité des données.

La création d'emplois bénéficie aux travailleurs âgés de 15 à 24 ans et à ceux de 45 à 64 ans avec des augmentations de 15 000 (2,9 %) et de 29 200 (2,6 %) respectivement. Par contre, chez les travailleurs de 25 à 44 ans, l'emploi diminue de 17 000 (- 1,0 %).

L'indice de l'offre d'emploi¹³, qui est un indicateur de l'intention des employeurs d'embaucher de nouveaux travailleurs, progresse de nouveau en 2000, passant de 156 en 1999 à 165 en 2000 (5,8 %). Il décline en 2001, diminuant à 163 au premier trimestre, à 156 au deuxième et à 142 au troisième trimestre.

La création d'emplois influence à la baisse le taux de chômage. Ainsi, ce dernier passe de 9,3 % en 1999 à 8,4 % en 2000, son plus bas niveau depuis 1975. Pour les neuf premiers mois de 2001, le taux de chômage se situe à 8,6 %. Depuis deux ans, le taux de chômage est relativement stable; il était à 8,4 % au quatrième trimestre de 1999 et il est à 8,3 % au troisième trimestre de 2001.

La croissance de la population active se poursuit en 2001. En effet, après une hausse de 1,4 % en 2000, elle s'accroît de 1,1 % pour les neuf premiers mois de cette année.

Le taux d'emploi (proportion des personnes en âge de travailler ayant un emploi) s'accroît de nouveau en 2000, passant de 57 % en 1999 à 57,9 % en 2000. En 2001, il se situe à 58 % pour l'ensemble des trois premiers trimestres. Le taux d'emploi est en progression constante depuis 1996 (54,6 %); le niveau atteint en 2001 après neuf mois est le plus élevé de la période qui s'étend de 1987 à 2000.

Le taux d'activité (proportion des personnes en âge de travailler ayant un emploi ou étant au chômage) progresse de nouveau en 2000 et 2001. Il passe de 62,8 % en 1999 à 63,2 % en 2000 et à 63,4 % pour les neuf premiers mois de 2001, soit son niveau le plus élevé depuis 1991 (63,5 %).

La plupart des analystes anticipent un important ralentissement de la création d'emplois l'an prochain ainsi qu'une hausse du taux de chômage. La croissance de l'emploi se situerait entre 0,9 % et 1,1 % en 2001 et entre - 0,6 % et 1 % en 2002. Quant au taux de chômage, il s'établirait entre 8,6 % et 8,7 % en 2001 et entre 8,8 % et 9,5 % en 2002.

La rémunération

Après une hausse de 0,5 % en 1999, la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) augmente de 1,6 % en 2000. Pour les six premiers mois de 2001, elle augmente de 1,6 %, en regard de la même période en 2000.

En termes réels¹⁴, la rémunération hebdomadaire moyenne diminue de 0,8 % en 1999 et de 0,2 % en 2000. En 2001, elle augmente de 0,1 % au premier trimestre mais diminue de 1,1 % au deuxième.

Le nombre d'heures hebdomadaires travaillées est en hausse continue depuis 1995, passant de 35,5 en 1995 à 37,1 en 2000. La tendance à la hausse se poursuit en 2001. En effet, le nombre d'heures travaillées est de 37,8 au premier trimestre et de 38 au deuxième, soit le plus haut niveau atteint depuis que les données existent (1984).

Selon les prévisions, la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) augmenterait de 1,5 % ou de 2,1 % en 2001 et de 1,7 % ou de 2,4 % en 2002.

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 H, les calculs en termes réels sont réalisés en utilisant l'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services.

Ce chapitre présente les tendances 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. La troisième section fournit de l'information sur les perspectives salariales. Cette dernière présente les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives selon leur date de signature. Le chapitre se termine par les perspectives salariales de l'Institut pour l'ensemble de 2001 et pour 2002.

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 concerne, d'une part, les augmentations salariales accordées aux employés syndiqués et, d'autre part, les augmentations salariales accordées aux employés non syndiqués. Les résultats de 2001 ainsi que ceux de 2000 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse porte surtout sur les deux dernières années, soit 2000 et les trois premiers trimestres de 2001 mais englobe aussi l'ensemble de la dernière décennie. Les résultats de 1986 à 1989² pour les employés syndiqués sont aussi 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 2001 sont préliminaires⁵. 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. De plus, pour être considérée, une convention collective doit avoir une clause salariale en vigueur au 15 décembre 2001. Ainsi, certaines conventions collectives, bien qu'ayant été signées, ne font pas encore partie de la banque. D'autres n'en font plus partie, étant échues avant cette date.

Les salariés syndiqués québécois obtiennent, dans l'ensemble, une croissance nominale de leur échelle salariale de 2,8 % pour les neuf premiers mois de 2001. Cette augmentation est légèrement plus élevée que celle octroyée en 2000, qui était de 2,6 %. Les résultats de 2001 sont basés sur 650 657 salariés, représentant 84,5 % du nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives.

Les conventions collectives de l'administration québécoise, telles que renouvelées depuis décembre 1999, accordent, pour l'ensemble des salariés, des taux d'augmentation salariale de base de 9 % sur quatre ans, soit 1,5 % le 1^{er} janvier 1999, 2,5 % le 1^{er} janvier 2000, 2,5 % le 1^{er} janvier 2001 et 2,5 % le 1^{er} janvier 2002.

Par ailleurs, certains groupes de salariés ont obtenu des ajustements salariaux et montants forfaitaires en sus des augmentations de base des échelles. Ainsi, l'administration québécoise affiche des taux d'augmentation de 2,4 % en 1999 et de 2,9 % en 2000 ainsi que pour les trois premiers trimestres de 2001. Les résultats de 2001 sont basés sur 397 901 salariés, ce qui représente 96,8 % du nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions.

Le taux nominal d'augmentation des clauses salariales pour l'ensemble des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise se chiffre à 2,5 % pour les neuf premiers mois de 2001. Ce taux est plus élevé que celui de 2000, qui était de 2,2 %. Les données de 2001 prennent en compte 252 756 salariés, pour une couverture de 70,4 %.

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 K.

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 tableau V de la section sur la méthodologie présente le nombre de conventions collectives, le nombre de salariés sur lesquels sont basés ces résultats ainsi que la représentativité de ces données en pourcentage du nombre moyen de salariés (syndiqués) des cinq dernières années (nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives).

Les taux d'augmentation⁶ des secteurs privé et « autre public » sont les mêmes que ceux octroyés à l'ensemble des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise, soit de 2,5 % pour 2001 et 2,2 % pour 2000.

Deux des quatre sous-secteurs du secteur « autre public⁷ » affichent des taux de croissance salariale moins élevés en 2001 qu'en 2000, soit les entreprises publiques québécoises et le secteur universitaire. Le secteur des entreprises publiques québécoises présente, en 2001, le taux de croissance salariale le moins élevé de tous les secteurs étudiés. Il est de 2,2 % pour les trois premiers trimestres de l'année 2001, alors qu'il était de 2,4 % pour l'ensemble de l'année 2000. Quant aux conventions collectives en vigueur dans le secteur universitaire, elles octroient une augmentation d'échelle salariale moyenne de 2,7 % en 2001, par rapport à 3 % en 2000. En revanche, le secteur municipal connaît une croissance salariale plus forte en 2001 qu'en 2000, soit 2,4 % contre 1,5 %. Le secteur fédéral affiche, en 2001, le taux de croissance salariale le plus élevé de tous les secteurs étudiés, soit de 3,1 %⁸. Ce taux est similaire à celui de 2000 (3 %).

De 1991 à 1994, les salariés syndiqués des secteurs considérés ont généralement vu la croissance nominale de leur salaire s'affaiblir (voir figures 7.1a et 7.1b à la page suivante). Dans la plupart des secteurs, un regain a par la suite été observé, particulièrement dans les secteurs privé et municipal. Un fléchissement est observé en 1998 dans tous les secteurs étudiés, à l'exception des secteurs des entreprises publiques québécoises et universitaire. Ces deux secteurs ont

connu une situation différente puisque la croissance était très faible de 1995 à 1997, ne montrant pas de signe de relance. Le regain ne s'est donc amorcé qu'en 1998. Depuis 1999, la tendance à la hausse semble se poursuivre pour la plupart des secteurs étudiés.

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 %. Cette réduction concerne également le secteur universitaire, la plupart des entreprises publiques québécoises et plusieurs municipalités. Les résultats de 1993 à 1996 ne prennent pas en compte cette réduction puisqu'elle n'était pas intégrée aux échelles salariales⁹.

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 de base 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. De 1992 à 1998, la situation inverse se produit, les taux de croissance du secteur privé étant toujours plus élevés que ceux observés dans l'administration québécoise.

Cependant, à partir de 1999, la croissance salariale (incluant divers ajustements) redevient plus élevée

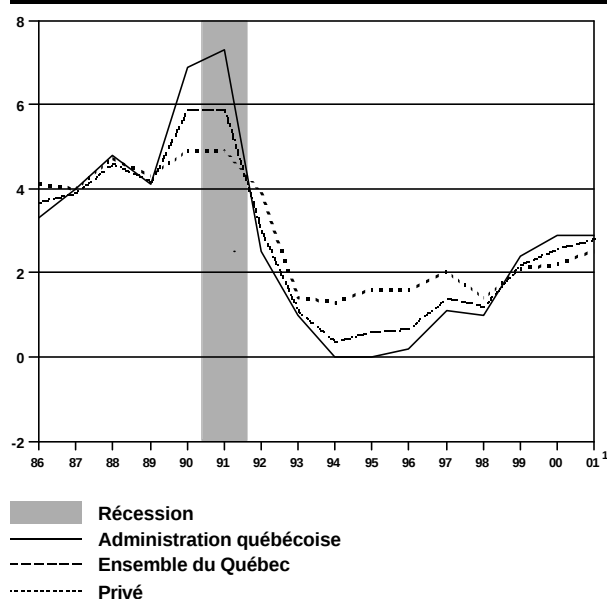
6. Les résultats de 2001 couvrent 69,9 % des effectifs syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives pour le secteur privé et 71,4 % pour le secteur « autre public ».

7. Pour les sous-secteurs du secteur « autre public », les couvertures de la banque de conventions pour 2001 sont de 63 % dans le secteur municipal, 100 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises, 84,6 % dans le secteur universitaire et 49,8 % dans le secteur fédéral.

8. Ce taux ne prend pas en compte les taux d'augmentation accordés dans les ententes conclues dernièrement dans l'administration fédérale.

9. Le montant forfaitaire de 0,5 % accordé en avril 1996 est également exclu du taux de 1996 parce qu'il vise à compenser les mesures de récupération appliquées d'octobre 1995 à mars 1996.

Figure 7.1a
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2001¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2001 (données préliminaires).

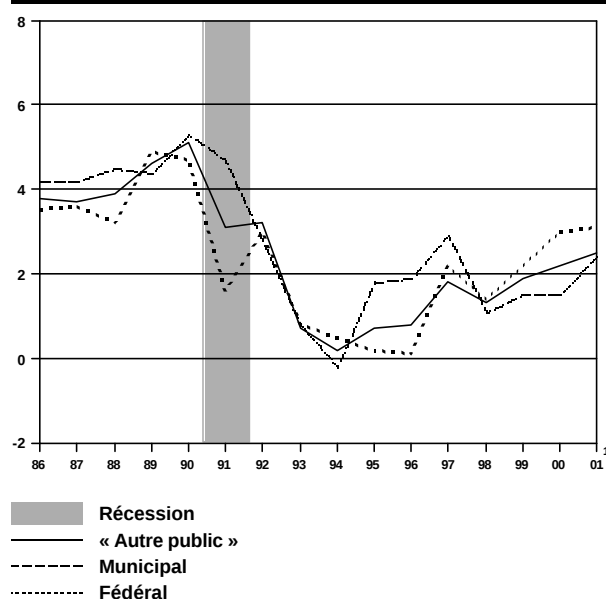
dans l'administration québécoise¹⁰ que dans le secteur privé. Pour ces années, l'administration québécoise affiche d'ailleurs des taux plus élevés que ceux observés dans chacun des autres secteurs, à l'exception des secteurs universitaire et fédéral en 2000 et du secteur fédéral en 2001.

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. Pour 2001, les données ont été recueillies auprès de cinq maisons d'experts-conseils. Les taux d'augmentation moyens sont calculés pour les échelles salariales (tableau 7.1 à la page suivante) et les salaires versés

10. Certains enseignants et employés du secteur de la santé et des services sociaux ont obtenu des ajustements salariaux et montants forfaitaires en sus des augmentations salariales accordées dans le cadre des conventions collectives de l'administration québécoise.

Figure 7.1b
Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2001¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2001 (données préliminaires).

(tableau 7.2 à la page suivante) pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées dans la partie I de ce rapport (professionnels, techniciens, employés de bureau, employés de service et ouvriers). Il faut mentionner qu'une hausse de l'échelle salariale correspond à l'augmentation de base octroyée aux employés. Pour sa part, une hausse des salaires versés regroupe toute croissance salariale provenant de révisions d'échelles, le cas échéant, et d'ajustements individuels (par exemple : progression dans les échelles, augmentation de salaire pour les employés non couverts par une échelle salariale, rémunération selon le rendement, bonis, montants forfaitaires, etc.).

Pour 2001, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales variant de 2,6 % à 2,7 % (voir tableau 7.1). Les taux d'augmentation observés en 2000 s'échelonnaient de 2,2 % à 2,6 %. 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 2000,

une reprise est notée puisque les augmentations moyennes atteignent un maximum de 2,6 %. Cette tendance à la hausse semble se maintenir : les augmentations octroyées en 2001 sont, selon chaque source, supérieures à celles de l'année précédente.

Les taux d'augmentation observés en 2001 pour les salaires versés varient de 3,5 % à 3,8% (voir tableau 7.2). Les hausses salariales allaient de 3,3 % à 3,5 % en 2000. Comme pour les augmentations relatives aux échelles de salaire, une tendance à la baisse est observée pour les hausses des 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 2001, des augmentations d'échelles salariales variant de 2,7 % à 3,2 %. Les hausses des salaires versés vont de 3,7 % à 4,5 %, ce qui est plus élevé que celles des autres catégories d'emplois.

Tableau 7.1

Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 2001 (en %)

Années	Salaires versés				
	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	William M. Mercer	Morneau Sobeco
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
1998	2,1	2,3 ²	2,1	2,0	2,5
1999	2,1	2,0 ²	1,9	2,4 ^{2,3}	2,0
2000	2,2	2,6 ²	2,4	2,4 ^{2,3}	2,5
2001	2,7	2,7 ²	2,6	2,7 ^{2,3}	2,6

1. Les résultats touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Pour chacune des sources, les taux d'augmentation moyens représentent une moyenne arithmétique des pourcentages d'augmentation effectuée pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées par l'Institut.
2. Ce résultat ne prend pas en compte le taux d'augmentation moyen pour les postes de professionnels et de techniciens exclusifs au domaine de l'informatique.
3. Ce résultat exclut les gels des échelles.

Tableau 7.2

Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 2001 (en %)

Années	Salaires versés				
	Conference Board du Canada	AON	Towers Perrin	William M. Mercer	Morneau Sobeco
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
1998	2,8	2,9 ²	3,0	2,8	3,0
1999	3,2	2,9 ²	3,3	3,0 ^{2,3}	3,0
2000	3,3	3,4 ²	3,3	3,5 ^{2,3}	3,3
2001	3,6	3,5 ²	3,8	3,6 ^{2,3}	3,5

1. Les résultats touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Pour chacune des sources, les taux d'augmentation moyens représentent une moyenne arithmétique des pourcentages d'augmentation effectuée pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées par l'Institut.
2. Ce résultat ne prend pas en compte le taux d'augmentation moyen pour les postes de professionnels et de techniciens exclusifs au domaine de l'informatique.
3. Ce résultat exclut les gels de salaire.

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'achat¹¹.

Dans un premier temps, le pouvoir d'achat en 2000 et en 2001 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'indice des prix à la consommation (IPC) et augmentation salariale égale ou supérieure à celle de l'IPC) est présentée¹². 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 2001 est analysé.

Le pouvoir d'achat en 2000 et 2001

Selon les données des trois premiers trimestres de 2001, l'ensemble des salariés syndiqués québécois ont obtenu une hausse de salaire nominale de 2,8 %. Cette augmentation est légèrement plus élevée que la croissance de l'IPC, qui s'établit à 2,7 % pour les neuf premiers mois de 2001 par rapport à la même période de 2000. Il en résulte donc un gain de pouvoir d'achat de 0,1 %. En 2000, l'ensemble des salariés syndiqués obtenaient un gain de pouvoir d'achat de 0,2 %.

Les taux de croissance nominale dans l'administration québécoise sont identiques en 2000 et aux trois premiers trimestres de 2001 (2,9 %). Ainsi, les salariés de ce secteur obtiennent un gain de pouvoir d'achat de 0,5 % pour 2000 (taux d'inflation à 2,4 %) et

bénéficient d'un léger gain de pouvoir d'achat de 0,2 % pour 2001.

Outre l'administration québécoise, c'est uniquement dans le secteur fédéral qu'un gain de pouvoir d'achat est constaté pour 2001 (0,4 %); ce gain est toutefois moindre que celui de 2000 (0,6 %). Pour leur part, les salariés du secteur universitaire ont pu maintenir leur pouvoir d'achat en 2001, alors qu'ils avaient connu un gain de 0,6 % en 2000.

Les salariés des autres secteurs subissent une diminution de leur pouvoir d'achat en 2001. La perte de pouvoir d'achat la plus importante, soit de 0,5 %, est notée pour le secteur des entreprises publiques québécoises. En 2000, les salariés syndiqués de ce secteur maintenaient leur pouvoir d'achat. Le secteur municipal, qui affichait la perte de pouvoir d'achat la plus importante en 2000 (0,9 %), connaît une perte moindre en 2001, soit de 0,3 %. Les salariés syndiqués du secteur privé subissent une perte de pouvoir d'achat de 0,2 % en 2001 tout comme en 2000.

La distribution de l'ensemble des salariés québécois syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que 29,9 % d'entre eux obtiennent des augmentations à leur échelle salariale égales ou supérieures à la croissance de l'IPC en 2001 (voir figure 7.2 à la page suivante). Cette proportion a diminué de plus de moitié par rapport au 63 % observé en 2000. Il faut souligner que les salariés syndiqués obtenant des hausses salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC proviennent en majorité de l'administration québécoise. Ces derniers comptent pour 59,4 % de l'ensemble des salariés syndiqués dont la croissance salariale est égale ou supérieure à celle de l'IPC en 2001 et en représentaient 74,3 % en 2000¹³.

Plus des deux tiers (68,5 %) de l'ensemble des salariés syndiqués se voient accorder des augmentations salariales inférieures à la croissance de l'IPC en 2001. Cette proportion a plus que doublé depuis 2000, où

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

12. Les résultats détaillés sont présentés à l'annexe L.

13. Parmi l'ensemble des salariés québécois syndiqués, 194 775 ont obtenu des augmentations égales ou supérieures à la croissance de l'IPC en 2001 par rapport à 473 379 en 2000.

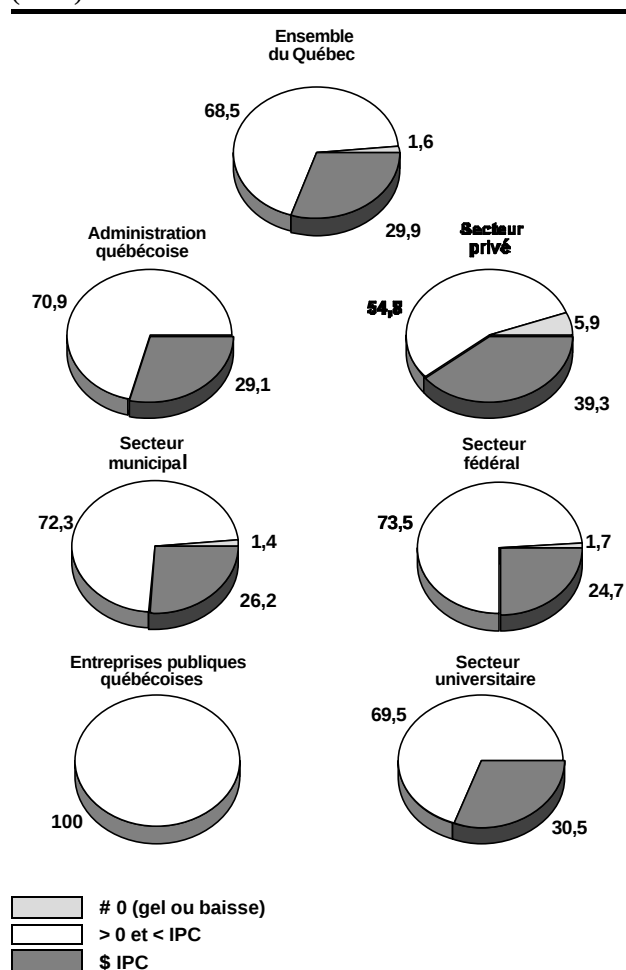
elle n'était que de 32,6%. Quant aux salariés syndiqués affectés par un gel ou une diminution de salaire¹⁴, ils représentent 1,6% de l'ensemble des salariés syndiqués en 2001 et en représentaient 4,4 % en 2000. En 2001, les salariés visés par ces mesures proviennent principalement du secteur privé et, dans une moindre mesure, des secteurs municipal et fédéral.

La plus forte proportion de salariés bénéficiant de hausses des échelles salariales égales ou supérieures à l'inflation est observée dans le secteur privé (39,3 %). Aucun salarié du secteur des entreprises publiques québécoises ne connaît une telle croissance salariale. Dans les quatre autres secteurs, les proportions de salariés obtenant des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC vont de 24,7 % à 30,5 %. Dans quatre des six secteurs étudiés, les proportions de salariés connaissant des hausses salariales égales ou supérieures à l'inflation sont plus faibles en 2001 qu'en 2000, les seules exceptions étant les secteurs privé et municipal.

À l'exception de celle notée pour le secteur privé (54,8 %), la proportion de salariés obtenant des augmentations de leur échelle inférieures au taux d'inflation est de plus de 69 % dans chacun des secteurs étudiés. Dans le secteur des entreprises publiques québécoises, la totalité des salariés obtiennent des augmentations salariales inférieures à la croissance de l'IPC. Quant aux autres secteurs, les proportions vont de 69,5 % (secteur universitaire) à 73,5 % (secteur fédéral).

Selon les sources consultées, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées par l'Institut maintiennent leur pouvoir d'achat ou subissent une perte de pouvoir d'achat de 0,1 % pour l'ensemble de 2001. En 2000, les taux réels de croissance pour les échelles salariales variaient de - 0,2 % à 0,2 %.

Figure 7.2
Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2001¹
(en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2001 (données préliminaires).

Banque de données : annexe L.

Le pouvoir d'achat de 1986 à 2001

Cette section présente le pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois selon deux périodes couvrant plusieurs années. Le pouvoir d'achat des salariés sur la période de 1986 à 1992 est comparé à celui de la période de 1993 à 2001.

Les salariés syndiqués québécois affichent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 0,9 % pour la période 1986-1992. Un gain de 0,2 % est observé

14. Le nombre de salariés qui ont subi un gel ou une baisse de salaire est de 10 321.

pour la période 1993-2001. Ces résultats sont fortement influencés par ceux des salariés de l'administration québécoise. En effet, ces salariés comptent pour plus de la moitié du nombre total de salariés syndiqués québécois enregistrés dans la banque de conventions collectives, et ce, pour la majorité des années étudiées.

Les salariés de l'administration québécoise bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 3 % pour la période de 1986-1992 lorsque les divers rajustements salariaux sont pris en compte. Il s'agit du résultat le plus élevé parmi tous les secteurs étudiés pour cette période. Il faut se rappeler qu'à ce moment (entre 1989 et 1992), l'administration québécoise avait réalisé un exercice de relativités salariales et accordé des rajustements salariaux de plus de 3,8 %. Une perte de pouvoir d'achat (- 1,7 %) est toutefois enregistrée pour la période 1993-2001.

Tableau 7.3

Pouvoir d'achat¹, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1992 et de 1993 à 2001 (en %)

	1986 à 1992	1993 à 2001
Administration québécoise avec rajustements salariaux	3,0	- 1,7
« Autres salariés québécois » syndiqués	- 1,3	2,4
Privé	0,4	3,6
« Autre public »	- 4,2	- 0,8
Entreprises publiques québécoises	- 1,4	- 2,7
Universitaire	- 3,6	- 2,8
Municipal	- 4,4	0,1
Fédéral	- 7,6	1,1
Ensemble des salariés syndiqués	0,9	0,2

1. L'année de base pour l'IPC est 1992.

Pour les « autres salariés québécois » syndiqués, un gain de pouvoir d'achat de 2,4 % est noté pour la période 1993-2001, faisant suite à une perte de 1,3 % au cours de la période précédente.

Parmi les secteurs où se trouvent les « autres salariés québécois », des gains de pouvoir d'achat sont observés uniquement pour les secteurs privé, municipal et fédéral pour la période 1993-2001.

Seuls les salariés du secteur privé profitent d'un gain de pouvoir d'achat pour chacune des deux périodes considérées. Leur gain de pouvoir d'achat est plus important pour la seconde période (3,6 %) que pour la première (0,4 %). Pour la deuxième période, c'est dans ce secteur qu'est notée l'augmentation de pouvoir d'achat la plus élevée de tous les secteurs considérés.

Les salariés du secteur des entreprises publiques québécoises voient leur perte de pouvoir d'achat s'accroître d'une période à l'autre. En effet, elle passe de 1,4 % à 2,7 %.

Le secteur universitaire montre la plus grande perte de pouvoir d'achat de tous les secteurs étudiés pour la période 1993-2001, soit de 2,8 %. Toutefois, sa situation s'est améliorée puisque la perte enregistrée pour la période 1986-1992 était de 3,6 %.

Le secteur municipal connaît un revirement de sa situation. Alors que les salariés de ce secteur essayaient une perte de pouvoir d'achat de 4,4 % pour 1986-1992, ils obtiennent un gain de 0,1 % pour 1993-2001. Pour cette période, ce secteur affiche le plus faible gain de pouvoir d'achat de tous les secteurs étudiés.

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. Les salariés de ce secteur bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat dans la seconde période, le taux de croissance réelle des salaires étant de 1,1 %.

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 2001 et pour 2002? 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 2001 et pour 2002 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 2001 et les taux prévus pour l'année 2002 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.

Les conventions collectives signées en 2000 et aux trois premiers trimestres de 2001 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois¹⁶.

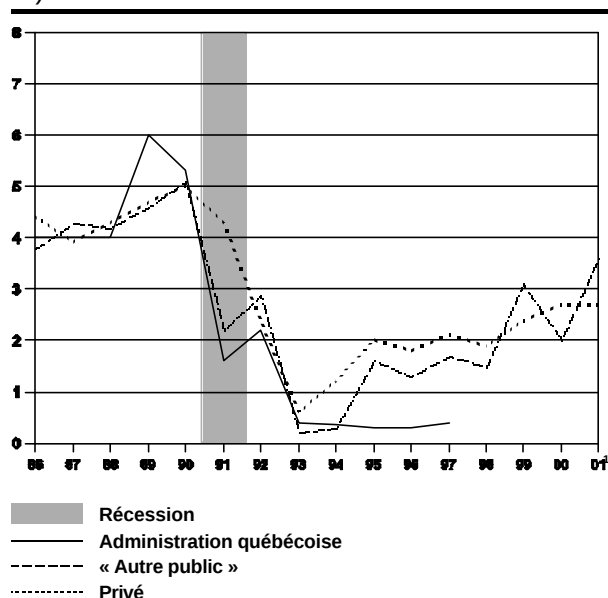
Les résultats présentés dans cette section sont basés principalement sur l'indicateur des gains. Cet indicateur tient compte du moment où les hausses salariales sont accordées dans le cadre de la convention collective. Un autre indicateur, celui des taux, est fourni à titre de complément à l'indicateur 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.

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

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

Figure 7.3a

Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2001 (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2001 (données préliminaires).

Dans l'ensemble, les augmentations accordées par les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2001 sont plus élevées qu'en 2000. Pour l'ensemble des salariés syndiqués québécois, la hausse annuelle moyenne est de 3,1 % pour les trois premiers trimestres de 2001¹⁷. Ce taux était de 2,3 % en 2000.

Le secteur privé affiche en 2001 le même taux de croissance salariale moyenne qu'en 2000, soit de 2,7 %. La même situation est observée pour les entreprises publiques québécoises, l'augmentation moyenne étant de 2,3 % en 2000 et en 2001.

17. Aucune entente n'a été signée durant les neuf premiers mois de 2001 dans l'administration québécoise et dans le secteur universitaire selon la banque de conventions collectives du ministère du Travail.

Dans le secteur municipal, l'augmentation moyenne est de 2,3 % en 2001, en hausse légère par rapport à celle de 2000 (2,1 %).

Le secteur fédéral connaît la différence des taux d'augmentation salariale annuelle moyenne la plus marquée entre 2000 et 2001. Ces taux passent de 1,8 % en 2000 à 4,7 % en 2001. Par ailleurs, l'indicateur des gains (4,7 %) est de sept dixièmes de point de pourcentage supérieur à l'indicateur des taux (4 %). Cela signifie que les augmentations accordées en début de convention sont plus généreuses que celles consenties vers la date d'expiration.

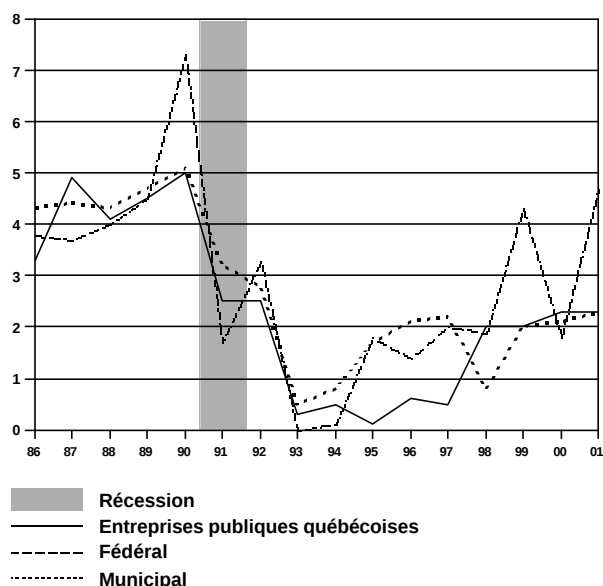
À partir de 1990, une tendance à la baisse est observée jusqu'en 1993 en ce qui a trait aux taux d'augmentation moyens offerts par les conventions collectives signées durant cette période (voir figures 7.3a et 7.3b). Par la suite, une tendance à la hausse se dessine pour trois secteurs (privé, municipal et fédéral). Cette tendance se poursuit jusqu'en 1999 pour le secteur fédéral et jusqu'en 2000 pour les secteurs privé et municipal. 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.

La proportion de l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués (c'est-à-dire excluant ceux de l'administration québécoise) subissant un gel ou une baisse de salaire s'établit à 0,8 % (figure 7.4) en ce qui a trait aux conventions collectives signées durant les trois premiers trimestres de 2001. Une baisse est donc observée, ces pourcentages pour l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués étant de 1,4 % en 2000 et de 1,5 % en 1999. Il faut rappeler qu'aucune entente n'a été signée dans l'administration québécoise en 1999 et 2001.

Dans les conventions signées en 2001, 1,3 % des salariés du secteur privé sont affectés par un gel ou une baisse salariale. Ce pourcentage a fléchi par rapport à celui de 2000 (3,1 %) et celui de 1999 (1,8 %). Il faut de plus noter que les salariés syndiqués du secteur privé sont les seuls, parmi ceux de tous les secteurs étudiés, qui ont subi un gel ou une baisse

salariale dans les ententes de 2001 et de 1999. En 2000, ils représentaient 90,7 % des salariés visés par de telles mesures. Les autres salariés subissant un gel ou une baisse de salaire en 2000 se retrouvent dans le secteur municipal.

Figure 7.3b
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2001 (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2001 (données préliminaires).

Lorsque seuls les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise sont considérés, 92,5 % obtiennent des augmentations de salaire supérieures ou égales à 1,5 % selon les ententes signées en 2001. Ce pourcentage est légèrement plus élevé que ceux observés pour les conventions collectives signées en 2000 (85 %) et en 1999 (90,2 %).

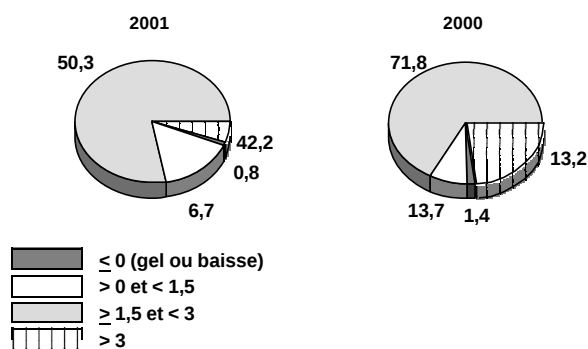
Un peu plus de la moitié des autres salariés syndiqués québécois obtiennent une augmentation se situant entre 1,5 % et 3 % pour les ententes signées en 2001. Ce pourcentage est plus faible que ceux observés en 2000 et en 1999 puisque respectivement 71,8 % et 67,5 % des salariés obtenaient pour ces deux années une augmentation de salaire à l'intérieur de ces bornes.

Toujours sans considérer les salariés de l'administration québécoise, plus des deux tiers (69,4 %) des salariés ayant obtenu des augmentations entre 1,5 % et 3 % dans les ententes signées en 2001 sont du secteur privé, alors que 30,6 % proviennent du secteur « autre public ». À l'opposé, dans les conventions signées en 2000, le secteur « autre public », comptait pour 68,7 % de l'ensemble des salariés syndiqués ayant reçu ce niveau d'augmentation. Les ententes signées en 1999 octroient des augmentations dans ces bornes surtout aux salariés syndiqués du secteur privé, soit 90 % de l'ensemble des salariés ayant obtenu ce niveau d'augmentation.

Plus de 42 % des « autres salariés québécois syndiqués » bénéficient d'augmentations salariales moyennes de 3 % ou plus dans le cadre des ententes signées en 2001. Cette proportion est de 13,2 % pour celles signées en 2000. Ces « autres salariés québécois syndiqués » proviennent principalement des secteurs privé et fédéral en 2001 et surtout du secteur privé en 2000.

Figure 7.4

Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2000 et 2001¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2001 (données préliminaires).

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2001 et pour 2002

L'Institut a établi des perspectives pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués à partir des données

préliminaires des clauses salariales des conventions collectives en vigueur en 2001 et 2002. Selon ces perspectives salariales, le taux de croissance prévu en 2001 pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués est de 2,8 %. Les perspectives de croissance de structure salariale pour 2002 seraient légèrement à la baisse, soit de 2,5 %¹⁸.

Les salariés syndiqués de l'administration québécoise se voient accorder 2,9 % d'augmentation salariale en 2001 et 2,5 % pour les premiers six mois de 2002, les conventions collectives de ce secteur viennent à échéance le 30 juin 2002.

Les perspectives salariales pour le secteur privé syndiqué sont similaires en 2001 et 2002, soit respectivement de 2,5 % et de 2,4 %. Les perspectives salariales les plus faibles sont d'ailleurs celles de ce secteur pour 2002.

Le secteur fédéral présente les perspectives les plus élevées pour 2001 (3,1 %). Pour ce dernier secteur, le taux de croissance attendu en 2002 est de 2,8 %, en baisse par rapport à 2001. Dans le secteur universitaire, les attentes d'augmentations salariales sont du même ordre en 2001 et 2002, soit de 2,7 % et de 2,6 % respectivement.

Les augmentations salariales attendues en 2002 sont plus fortes que celles prévues pour l'ensemble de 2001 pour le secteur municipal et celui des entreprises publiques québécoises. Elles sont respectivement de 2,7 % par rapport à 2,4 % pour le municipal et de 2,8 % par rapport à 2,2 % pour les entreprises publiques québécoises.

Quant aux employés non syndiqués, la croissance anticipée en ce qui a trait aux échelles salariales

18. Considérant les récents événements internationaux et la situation économique actuelle, les augmentations salariales pourraient différer des perspectives présentées.

varierait, selon les sources consultées, entre 2,6 % et 2,7 % pour 2001 et entre 2,4 % et 2,7 %¹⁹ pour 2002.

Pour l'ensemble des salariés québécois, l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,7 % en 2001. Une croissance légèrement plus faible, soit de 2,5 %, est attendue en 2002. Ces perspectives salariales permettent de prévoir un léger gain de pouvoir d'achat en 2001 (0,1 %) comparativement à un gain de pouvoir d'achat de 0,6 % en 2002 lorsque les prévisions des taux d'inflation sont considérées.

Tableau 7.4

Perspectives salariales pour 2001 et 2002¹ (en %)

	2001	2002
Ensemble des salariés	2,7	2,5
Syndiqués	2,8	2,5
Administration québécoise	2,9	2,5 ²
Privé	2,5	2,4
Entreprises publiques québécoises	2,2	2,8
Universitaire	2,7	2,6
Municipal	2,4	2,7
Fédéral	3,1	2,8 ³
Non-syndiqués (privé)	2,6 à 2,7	2,4 à 2,7

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.

2. Taux d'augmentation de base applicable du 1^{er} janvier au 30 juin 2002.

3. Ce résultat est basé sur 28,9 % des effectifs potentiellement couverts par la banque (moyenne des cinq dernières années).

Selon les prévisions, les salariés syndiqués de l'administration québécoise, du secteur universitaire et du secteur fédéral bénéficieraient d'un gain de pouvoir d'achat en 2001; les salariés syndiqués des autres secteurs de même que les salariés non syndiqués du secteur privé subiraient une perte. Toutefois, selon les prévisions, les salariés de tous les secteurs obtiendraient un gain de pouvoir d'achat en 2002.

19. Compte tenu de la situation socio-économique actuelle, certaines maisons d'experts-conseils prévoient rappeler leurs participants afin de vérifier s'ils envisagent des révisions salariales à la baisse.

Annexe A-1

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux				Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
										%
Professionnels										
Professionnel communic. 1	18	96,6	41 284	47 534	-15,1		32 979	37 068	-12,4	
Professionnel communic. 2	471	91,1	62 284	58 710	5,7		43 913	46 014	-4,8	
Professionnel communic. 3	48	86,8	66 958	70 792	-5,7		48 188	55 880	-16,0	
Professionnel approvis. 1	...	98,7	39 774	46 039	-15,8		32 455	34 967	-7,7	
Professionnel approvis. 2	17	92,2	59 756	59 057	1,2*		41 887	44 710	-6,7	
Professionnel gest. fin. 1	48	39,3	39 774	47 213	-18,7		32 455	34 152	-5,2	
Professionnel gest. fin. 2	747	72,2	59 756	60 653	-1,5*		41 887	43 785	-4,5	
Professionnel gest. fin. 3	113	66,9	63 939	74 112	-15,9		45 552	55 694	-22,3	
Analyste proc. adm./inform. 1	123	78,6	41 883	47 909	-14,4		33 597	38 160	-13,6	
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	85,7	62 047	60 128	3,1		44 228	44 120	0,2*	
Analyste proc. adm./inform. 3	617	94,0	66 390	69 300	-4,4		48 211	51 167	-6,1	
Ingénieur 1	38	84,7	43 384	50 119	-15,5		34 618	36 464	-5,3*	
Ingénieur 2	604	92,3	65 641	71 252	-8,5		46 308	48 756	-5,3	
Ingénieur 3	170	85,0	70 308	83 475	-18,7		50 597	63 013	-24,5	
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	41 540	X	X		33 204	X	X	
Spécialiste sc. phys. 2	354	96,3	62 535	67 160	-7,4		44 155	51 768	-17,2	
Moyenne		83,7	62 144	63 103	-1,5*		44 360	46 414	-4,6	
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	73,3	40 573	45 602	-12,4		28 631	31 970	-11,7	
Techn. arts appl. graph. 3	31	95,5	45 037	55 861	-24,0		41 749	43 741	-4,8*	
Techn. documentation 2	759	95,6	39 181	40 895	-4,4		30 454	31 846	-4,6	
Techn. laboratoire 1-2	2 087	45,3	43 823	42 576	2,8*		30 265	33 312	-10,1	
Techn. laboratoire 3	380	95,5	46 533	53 682	-15,4		37 205	43 391	-16,6	
Technicien génie 1-2	1 279	45,7	41 474	50 884	-22,7		29 637	34 374	-16,0	
Technicien génie 3	155	89,3	45 090	58 921	-30,7		42 009	44 435	-5,8	
Techn. informatique 1-2	1 692	84,2	43 248	47 220	-9,2		30 347	33 085	-9,0	
Techn. informatique 3	345	93,5	47 685	50 911	-6,8*		37 276	40 181	-7,8	
Moyenne		62,7	42 891	47 275	-10,2		31 347	34 639	-10,5	
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	107	22,3	25 836	32 910	-27,4		24 811	24 382	1,7*	
Magasinier 1	313	24,6	26 655	29 950	-12,4		24 848	23 721	4,5*	
Magasinier 2	910	19,7	30 960	39 231	-26,7		26 911	30 521	-13,4	
Magasinier 3	36	19,1	37 939	43 171	-13,8		31 304	33 984	-8,6	
Op. duplicateur 1-2	188	69,0	30 265	34 418	-13,7		25 058	26 640	-6,3	
Op. informatique 1	49	83,0	30 800	31 975	-3,8		26 632	28 057	-5,4	
Op. informatique 2	123	87,5	33 862	39 625	-17,0		27 799	31 224	-12,3	
Op. informatique 3	47	97,9	42 220	45 922	-8,8		34 075	37 915	-11,3	
Personnel soutien adm. 1	2 324	51,7	27 098	31 889	-17,7		24 826	24 644	0,7*	
Personnel soutien adm. 2	6 838	83,5	30 453	35 517	-16,6		27 102	29 480	-8,8	
Personnel soutien adm. 3	2 125	36,2	36 163	41 014	-13,4		31 125	31 771	-2,1*	
Préposé traitement texte 2	190	95,3	26 604	32 776	-23,2		24 800	25 674	-3,5*	
Personnel secrétariat 1	4 060	80,9	28 634	33 454	-16,8		24 759	26 495	-7,0	
Personnel secrétariat 2	5 179	77,5	31 824	37 365	-17,4		29 606	28 957	2,2	
Préposé télécomm. 1-2	14	56,7	29 929	38 735	-29,4		27 900	30 739	-10,2	
Préposé télécomm. 3	136	100,0	34 782	43 848	-26,1		31 446	36 044	-14,6	
Téléphoniste-récept. 2	329	72,5	26 037	31 075	-19,3		24 851	23 915	3,8	
Moyenne		61,4	30 613	35 839	-17,1		27 364	28 492	-4,1	

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
21,8	66,0	84,2	95,0	Professionnels
86,6	70,4	96,0	95,5	Professionnel communic. 1
96,1	76,1	98,9	97,1	Professionnel communic. 2
...	64,7	...	91,1	Professionnel communic. 3
89,9	70,3	97,0	93,0	Professionnel approuvis. 1
43,2	57,3	89,6*	88,3*	Professionnel approuvis. 2
79,7	67,3	93,9	91,0	Professionnel gest. fin. 1
94,4	80,1	98,4	95,7	Professionnel gest. fin. 2
48,0	52,9	89,7	90,7	Professionnel gest. fin. 3
84,0	71,1	95,4	92,9	Analyste proc. adm./inform. 1
...	79,1	...	95,2	Analyste proc. adm./inform. 2
65,8*	74,2*	93,1*	92,1*	Analyste proc. adm./inform. 3
89,8	74,6	97,0	91,6	Ingénieur 1
95,7*	88,0*	98,8*	96,6*	Ingénieur 2
50,4	66,4	90,1	85,0	Ingénieur 3
88,3	65,3	96,6	92,9	Spécialiste sc. phys. 1
				Spécialiste sc. phys. 2
83,8	71,0	95,5	92,9	Moyenne
				Techniciens
95,9	68,9	98,8	89,9	Techn. arts appl. graph. 1-2
95,0	67,7	99,6	93,4	Techn. arts appl. graph. 3
95,2	87,9	98,9	98,1	Techn. documentation 2
98,3	68,8	99,5	93,4	Techn. laboratoire 1-2
98,5	92,3	99,7	98,4	Techn. laboratoire 3
86,6	71,4	96,2	89,5	Technicien génie 1-2
97,4	87,2	99,8	95,9	Technicien génie 3
73,0	65,9	91,9	90,0	Techn. informatique 1-2
92,6	75,4	98,4	94,4	Techn. informatique 3
87,7	73,4	96,5	92,5	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	79,0	100,0	94,6	Op. saisie données 1-2
95,9*	98,4*	99,7*	99,7*	Magasinier 1
93,2	86,6	99,2	97,3	Magasinier 2
83,5	68,0	97,0	93,6	Magasinier 3
98,8	70,6	99,8	93,8	Op. duplicateur 1-2
98,7	73,8	99,8	97,2	Op. informatique 1
98,1	82,4	99,7	96,7	Op. informatique 2
93,6	82,6	98,8	96,8	Op. informatique 3
98,3	83,5	99,9	95,9	Personnel soutien adm. 1
98,0	76,9	99,8	96,2	Personnel soutien adm. 2
88,4	79,3	98,4	95,5	Personnel soutien adm. 3
98,8	80,6	99,9	95,6	Préposé traitement texte 2
98,6	90,2	99,8	97,5	Personnel secrétariat 1
97,0	83,6	99,8	95,7	Personnel secrétariat 2
100,0	96,5	100,0	99,1	Préposé télécomm. 1-2
95,5	100,0	99,6	100,0	Préposé télécomm. 3
98,9	82,0	100,0	94,7	Téléphoniste-récept. 2
96,8	82,5	99,6	96,3	Moyenne

Annexe A-2

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2001

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	18	61,2	41 284	50 714	-22,8	32 979	32 723	0,8*
Professionnel communic. 2	471	52,5	62 284	58 289	6,4	43 913	43 437	1,1*
Professionnel approvis. 1	...	97,7	39 774	49 501	-24,5	32 455	33 684	-3,8
Professionnel approvis. 2	17	86,6	59 756	59 674	0,1*	41 887	43 677	-4,3
Professionnel gest. fin. 1	48	29,0	39 774	43 680	-9,8	32 455	31 703	2,3*
Professionnel gest. fin. 2	747	59,0	59 756	58 958	1,3*	41 887	43 811	-4,6
Professionnel gest. fin. 3	113	45,6	63 939	74 134	-15,9	45 552	58 080	-27,5
Analyste proc. adm./inform. 1	123	53,7	41 883	51 778	-23,6	33 597	39 840	-18,6
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	65,4	62 047	64 601	-4,1*	44 228	47 748	-8,0
Analyste proc. adm./inform. 3	617	76,4	66 390	78 132	-17,7	48 211	58 559	-21,5
Ingénieur 1	38	82,9	43 384	49 968	-15,2	34 618	36 351	-5,0*
Ingénieur 2	604	89,3	65 641	71 349	-8,7	46 308	47 552	-2,7*
Ingénieur 3	170	81,5	70 308	84 705	-20,5	50 597	64 033	-26,6
Spécialiste sc. phys. 2	354	69,0	62 535	75 270	-20,4	44 155	57 343	-29,9
Spécialiste sc. phys. 3	74	30,2	66 958	64 104	4,3*	48 188	51 791	-7,5
Moyenne		72,5	62 144	66 136	-6,4	44 360	48 760	-9,9
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	70,8	40 573	45 990	-13,4	28 631	31 901	-11,4
Techn. arts appl. graph. 3	31	95,2	45 037	56 413	-25,3	41 749	44 132	-5,7*
Techn. documentation 2	759	77,4	39 181	39 023	0,4*	30 454	25 774	15,4
Techn. laboratoire 1-2	2 087	32,6	43 823	42 200	3,7*	30 265	33 684	-11,3
Technicien génie 1-2	1 279	41,5	41 474	51 731	-24,7	29 637	34 074	-15,0
Technicien génie 3	155	71,3	45 090	64 391	-42,8	42 009	46 210	-10,0*
Techn. informatique 1-2	1 692	77,9	43 248	49 256	-13,9	30 347	33 645	-10,9
Techn. informatique 3	345	85,6	47 685	52 602	-10,3*	37 276	39 300	-5,4*
Moyenne		49,2	42 891	48 216	-12,4	31 347	34 579	-10,3
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	107	17,6	25 836	33 768	-30,7	24 811	23 794	4,1
Magasinier 1	313	23,3	26 655	29 158	-9,4*	24 848	23 144	6,9*
Magasinier 2	910	11,7	30 960	39 173	-26,5	26 911	30 094	-11,8
Op. duplicateur 1-2	188	91,6	30 265	33 609	-11,0	25 058	25 953	-3,6*
Op. informatique 2	123	85,8	33 862	40 424	-19,4	27 799	30 512	-9,8
Op. informatique 3	47	100,0	42 220	52 321	-23,9	34 075	39 094	-14,7
Personnel soutien adm. 1	2 324	36,6	27 098	31 367	-15,8	24 826	24 080	3,0*
Personnel soutien adm. 2	6 838	59,5	30 453	37 214	-22,2	27 102	27 930	-3,1*
Personnel soutien adm. 3	2 125	19,2	36 163	43 704	-20,9	31 125	34 623	-11,2
Préposé traitement texte 2	190	90,5	26 604	35 445	-33,2	24 800	26 302	-6,1*
Personnel secrétariat 1	4 060	63,6	28 634	35 245	-23,1	24 759	27 822	-12,4
Personnel secrétariat 2	5 179	59,5	31 824	39 882	-25,3	29 606	29 563	0,1*
Téléphoniste-récept. 2	329	67,0	26 037	31 389	-20,6	24 851	23 877	3,9
Moyenne		39,9	30 588	37 449	-22,4	27 340	28 537	-4,4

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
21,8	39,6	84,2*	81,9*	Professionnels
86,6	58,0	96,0	89,6	Professionnel communic. 1
...	55,1	...	85,9	Professionnel communic. 2
89,9	70,4	97,0	91,1	Professionnel approvis. 1
43,2	64,4	89,6*	90,4*	Professionnel approvis. 2
79,7	64,1	93,9	90,2	Professionnel gest. fin. 1
94,4	80,9	98,4*	96,3*	Professionnel gest. fin. 2
48,0*	48,3*	89,7*	88,9*	Professionnel gest. fin. 3
84,0	64,4	95,4	90,6	Analyste proc. adm./inform. 1
...	71,5	...	93,0	Analyste proc. adm./inform. 2
65,8	79,5	93,1*	93,3*	Analyste proc. adm./inform. 3
89,8	70,3	97,0	89,8	Ingénieur 1
95,7*	86,5*	98,8*	96,0*	Ingénieur 2
88,3	53,5	96,6	87,1	Ingénieur 3
93,9	103,3	98,3	100,7	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
83,8	65,0	95,5	90,5	Moyenne
95,9	64,3	98,8	88,3	Techniciens
95,0	66,6	99,6	93,3	Techn. arts appl. graph. 1-2
95,2*	90,4*	98,9*	97,5*	Techn. arts appl. graph. 3
98,3	69,5	99,5	94,1	Techn. documentation 2
86,6	69,8	96,2	88,3	Techn. laboratoire 1-2
97,4	74,9	99,8	89,9	Technicien génie 1-2
73,0	65,0	91,9*	89,2*	Technicien génie 3
92,6	67,8	98,4	91,0	Techn. informatique 1-2
				Techn. informatique 3
87,7	72,8	96,5	91,8	Moyenne
100,0	74,1	100,0	93,0	Employés de bureau
95,9*	99,5*	99,7*	100,0*	Op. saisie données 1-2
93,2	81,6	99,2	95,5	Magasinier 1
98,8	59,9	99,8	91,5	Magasinier 2
98,1	80,2	99,7	95,6	Op. duplicateur 1-2
93,6	81,4	98,8	94,3	Op. informatique 2
98,3	78,7	99,9	94,6	Op. informatique 3
98,0	69,1	99,8	92,0	Personnel soutien adm. 1
88,4	68,4	98,4	93,7	Personnel soutien adm. 2
98,8	63,4	99,9	91,7	Personnel soutien adm. 3
98,6	84,4	99,8	96,8	Préposé traitement texte 2
97,0	73,2	99,8	92,1	Personnel secrétariat 1
98,9	78,3	100,0	93,5	Personnel secrétariat 2
				Téléphoniste-récept. 2
96,8	74,4	99,6	93,5	Moyenne

Annexe A-3

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		Marché						
		%		\$	%		\$	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	18	100,0	41 284	47 317	-14,6	32 979	37 364	-13,3
Professionnel communic. 2	471	99,5	62 284	58 775	5,6	43 913	46 410	-5,7
Professionnel communic. 3	48	100,0	66 958	70 871	-5,8	48 188	56 070	-16,4
Professionnel approuv. 1	...	99,7	39 774	42 597	-7,1	32 455	36 243	-11,7
Professionnel approuv. 2	17	99,8	59 756	58 342	2,4	41 887	45 906	-9,6
Professionnel gest. fin. 1	48	99,6	39 774	53 620	-34,8	32 455	38 592	-18,9
Professionnel gest. fin. 2	747	98,3	59 756	62 406	-4,4	41 887	43 753	-4,5
Professionnel gest. fin. 3	113	99,3	63 939	74 093	-15,9	45 552	53 697	-17,9
Analyste proc. adm./inform. 1	123	100,0	41 883	46 117	-10,1	33 597	37 382	-11,3
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	98,8	62 047	58 051	6,4	44 228	42 415	4,1
Analyste proc. adm./inform. 3	617	100,0	66 390	66 781	-0,6*	48 211	49 057	-1,8*
Ingénieur 2	604	99,6	65 641	71 032	-8,2	46 308	51 477	-11,2
Ingénieur 3	170	99,7	70 308	78 947	-12,3	50 597	59 443	-17,5
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	41 540	X	X	33 204	25 399	23,5
Spécialiste sc. phys. 2	354	100,0	62 535	66 054	-5,6	44 155	51 008	-15,5
Moyenne		99,4	62 144	61 951	0,3*	44 360	45 577	-2,7
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	90,7	40 573	43 337	-6,8	28 631	32 372	-13,1
Techn. arts appl. graph. 3	31	100,0	45 037	49 527	-10,0	41 749	39 251	6,0
Techn. documentation 2	759	96,7	39 181	40 982	-4,6	30 454	32 129	-5,5
Techn. laboratoire 1-2	2 087	99,7	43 823	43 105	1,6	30 265	32 790	-8,3
Techn. laboratoire 3	380	100,0	46 533	53 638	-15,3	37 205	43 284	-16,3
Technicien génie 1-2	1 279	77,2	41 474	47 388	-14,3	29 637	35 616	-20,2
Techn. informatique 1-2	1 692	98,2	43 248	43 377	-0,3*	30 347	32 029	-5,5
Techn. informatique 3	345	99,3	47 685	49 814	-4,5	37 276	40 752	-9,3
Moyenne		94,8	42 891	45 302	-5,6	31 347	34 543	-10,2
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	107	59,2	25 836	30 898	-19,6	24 811	25 760	-3,8
Magasinier 1	313	34,4	26 655	34 667	-30,1	24 848	27 155	-9,3
Magasinier 2	910	37,1	30 960	39 282	-26,9	26 911	30 905	-14,8
Magasinier 3	36	29,3	37 939	46 072	-21,4	31 304	35 691	-14,0
Op. duplicateur 1-2	188	44,9	30 265	36 437	-20,4	25 058	28 354	-13,2
Op. informatique 1	49	100,0	30 800	31 704	-2,9	26 632	28 174	-5,8
Op. informatique 2	123	90,7	33 862	37 906	-11,9	27 799	32 806	-18,0
Op. informatique 3	47	97,2	42 220	43 073	-2,0*	34 075	37 389	-9,7
Personnel soutien adm. 1	2 324	98,2	27 098	32 587	-20,3	24 826	25 402	-2,3
Personnel soutien adm. 2	6 838	97,2	30 453	34 825	-14,4	27 102	30 112	-11,1
Personnel soutien adm. 3	2 125	98,2	36 163	38 827	-7,4	31 125	29 453	5,4
Préposé traitement texte 2	190	99,2	26 604	30 341	-14,0	24 800	25 101	-1,2*
Personnel secrétariat 1	4 060	95,3	28 634	32 350	-13,0	24 759	25 676	-3,7
Personnel secrétariat 2	5 179	95,3	31 824	35 529	-11,6	29 606	28 515	3,7
Préposé télécomm. 1-2	14	86,9	29 929	38 765	-29,5	27 900	30 801	-10,4
Préposé télécomm. 3	136	100,0	34 782	43 848	-26,1	31 446	36 044	-14,6
Téléphoniste-récept. 2	329	91,0	26 037	30 158	-15,8	24 851	24 025	3,3
Moyenne		92,9	30 613	34 881	-13,9	27 364	28 363	-3,6

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
21,8	67,8	84,2	95,9	Professionnels
86,6	72,2	96,0*	96,3*	Professionnel communic. 1
96,1	X	98,9	X	Professionnel communic. 2
...	74,2	...	96,2	Professionnel communic. 3
89,9	70,3	97,0	95,1	Professionnel approuvis. 1
43,2	47,1	89,6	85,3	Professionnel approuvis. 2
79,7	71,3	93,9	92,1	Professionnel gest. fin. 1
94,4	79,4	98,4	95,2	Professionnel gest. fin. 2
48,0	54,8	89,7	91,5	Professionnel gest. fin. 3
84,0	74,1	95,4	93,9	Analyste proc. adm./inform. 1
...	81,2	...	95,9	Analyste proc. adm./inform. 2
89,8	84,0	97,0	95,7	Analyste proc. adm./inform. 3
95,7	92,8	98,8*	98,4*	Ingénieur 2
50,4	X	90,1	X	Ingénieur 3
88,3	66,9	96,6	93,7	Spécialiste sc. phys. 1
				Spécialiste sc. phys. 2
83,8	74,1	95,5	94,1	Moyenne
				Techniciens
95,9	91,5	98,8	97,7	Techn. arts appl. graph. 1-2
95,0	83,1	99,6	95,0	Techn. arts appl. graph. 3
95,2	87,7	98,9	98,1	Techn. documentation 2
98,3	67,9	99,5	92,6	Techn. laboratoire 1-2
98,5	92,2	99,7	98,4	Techn. laboratoire 3
86,6	78,0	96,2	94,0	Technicien génie 1-2
73,0	67,5	91,9*	91,4*	Techn. informatique 1-2
92,6	80,5	98,4	96,6	Techn. informatique 3
87,7	76,3	96,5	94,2	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	91,8	100,0	98,7	Op. saisie données 1-2
95,9	90,2	99,7	97,6	Magasinier 1
93,2*	92,0*	99,2*	99,2*	Magasinier 2
83,5*	86,4*	97,0*	97,4*	Magasinier 3
98,8	95,9	99,8	98,9	Op. duplicateur 1-2
98,7	78,9	99,8	98,7	Op. informatique 1
98,1	87,0	99,7	99,0	Op. informatique 2
93,6	83,2	98,8	98,0	Op. informatique 3
98,3	89,7	99,9	97,7	Personnel soutien adm. 1
98,0	80,1	99,8	97,9	Personnel soutien adm. 2
88,4*	88,2*	98,4	97,1	Personnel soutien adm. 3
98,8	95,9	99,9	99,2	Préposé traitement texte 2
98,6	93,9	99,8	98,0	Personnel secrétariat 1
97,0	91,4	99,8	98,5	Personnel secrétariat 2
100,0	97,1	100,0	99,2	Préposé télécomm. 1-2
95,5	100,0	99,6	100,0	Préposé télécomm. 3
98,9	94,4	100,0	98,5	Téléphoniste-récept. 2
96,8	88,1	99,6	98,0	Moyenne

Annexe A-4

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2001

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	471	95,1	62 284	63 968	-2,7	43 913	42 589	3,0
Professionnel approuv. 2	17	92,7	59 756	53 869	9,9	41 887	41 042	2,0*
Professionnel gest. fin. 2	747	89,4	59 756	67 563	-13,1	41 887	42 457	-1,4
Professionnel gest. fin. 3	113	88,9	63 939	76 242	-19,2	45 552	63 375	-39,1
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	88,9	62 047	63 426	-2,2*	44 228	41 579	6,0
Analyste proc. adm./inform. 3	617	100,0	66 390	65 449	1,4*	48 211	49 120	-1,9*
Ingénieur 2	604	96,0	65 641	71 331	-8,7	46 308	46 538	-0,5*
Ingénieur 3	170	94,8	70 308	73 795	-5,0	50 597	60 383	-19,3
Moyenne		92,0	62 651	65 991	-5,3	44 613	44 286	0,7*
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	100,0	40 573	43 834	-8,0	28 631	33 322	-16,4
Techn. documentation 2	759	91,6	39 181	41 216	-5,2	30 454	31 282	-2,7*
Techn. laboratoire 1-2	2 087	94,2	43 823	45 963	-4,9	30 265	34 277	-13,3
Technicien génie 1-2	1 279	85,2	41 474	49 408	-19,1	29 637	36 966	-24,7
Technicien génie 3	155	100,0	45 090	53 720	-19,1	42 009	38 964	7,2
Techn. informatique 1-2	1 692	93,9	43 248	47 902	-10,8	30 347	37 192	-22,6
Moyenne		90,5	42 628	47 404	-11,2	30 885	35 946	-16,4
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	107	89,2	25 836	32 192	-24,6	24 811	23 792	4,1
Magasinier 1	313	52,4	26 655	40 508	-52,0	24 848	31 476	-26,7
Magasinier 2	910	75,0	30 960	42 268	-36,5	26 911	31 835	-18,3
Op. duplicateur 1-2	188	100,0	30 265	37 267	-23,1	25 058	28 566	-14,0
Op. informatique 2	123	94,5	33 862	42 895	-26,7	27 799	33 891	-21,9
Personnel soutien adm. 1	2 324	94,4	27 098	31 348	-15,7	24 826	24 191	2,6*
Personnel soutien adm. 2	6 838	83,9	30 453	36 196	-18,9	27 102	26 441	2,4
Personnel soutien adm. 3	2 125	86,9	36 163	42 258	-16,9	31 125	30 265	2,8*
Préposé traitement texte 2	190	100,0	26 604	31 149	-17,1	24 800	24 609	0,8*
Personnel secrétariat 1	4 060	92,7	28 634	34 124	-19,2	24 759	25 861	-4,5
Personnel secrétariat 2	5 179	89,3	31 824	37 499	-17,8	29 606	28 027	5,3
Préposé télécomm. 1-2	14	93,8	29 929	39 519	-32,0	27 900	31 210	-11,9
Préposé télécomm. 3	136	100,0	34 782	44 819	-28,9	31 446	36 628	-16,5
Téléphoniste-récept. 2	329	96,2	26 037	31 497	-21,0	24 851	23 289	6,3
Moyenne		88,2	30 614	36 541	-19,4	27 365	27 185	0,7*

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.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
86,6*	90,0*	96,0	97,2	Professionnels
89,9	77,2	97,0*	95,1*	Professionnel communic. 2
79,7	89,8	93,9	96,6	Professionnel approvis. 2
94,4	X	98,4	X	Professionnel gest. fin. 2
84,0	89,4	95,4	97,0	Professionnel gest. fin. 3
...	93,1	...	98,1	Analyste proc. adm./inform. 2
89,8	96,4	97,0	98,9	Analyste proc. adm./inform. 3
95,7	88,7	98,8*	98,1*	Ingénieur 2
				Ingénieur 3
84,6	90,9	95,6	97,4	Moyenne
95,9	88,8	98,8	97,3	Techniciens
95,2*	95,5*	98,9*	98,9*	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,3	82,9	99,5	95,8	Techn. documentation 2
86,6	97,7	96,2	99,3	Techn. laboratoire 1-2
97,4	100,0	99,8	100,0	Technicien génie 1-2
73,0	89,0	91,9	97,3	Technicien génie 3
				Techn. informatique 1-2
86,9	91,2	96,2	97,8	Moyenne
100,0	92,8	100,0	98,3	Employés de bureau
95,9	100,0	99,7	100,0	Op. saisie données 1-2
93,2	99,3	99,2	99,8	Magasinier 1
98,8	93,0	99,8	98,2	Magasinier 2
98,1	100,0	99,7	100,0	Op. duplicateur 1-2
98,3	90,4	99,9	97,2	Op. informatique 2
98,0	96,8	99,8	99,2	Personnel soutien adm. 1
88,4	96,5	98,4	99,0	Personnel soutien adm. 2
98,8*	96,7*	99,9	99,2	Personnel soutien adm. 3
98,6	91,6	99,8	97,7	Préposé traitement texte 2
97,0*	96,9*	99,8	99,2	Personnel secrétariat 1
100,0	97,1	100,0	99,2	Personnel secrétariat 2
95,5	X	99,6	X	Préposé télécomm. 1-2
98,9	94,1	100,0	98,1	Préposé télécomm.3
				Téléphoniste-récept. 2
96,8	95,4	99,6	98,7	Moyenne

Annexe A-5

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 2	471	100,0	62 284	63 076	-1,3*	43 913	42 522	3,2
Professionnel approuvis. 1	...	92,5	39 774	45 873	-15,3	32 455	34 149	-5,2
Professionnel approuvis. 2	17	100,0	59 756	63 389	-6,1	41 887	41 189	1,7*
Professionnel gest. fin. 2	747	100,0	59 756	X	X	41 887	41 023	2,1
Professionnel gest. fin. 3	113	100,0	63 939	76 051	-18,9	45 552	47 743	-4,8
Analyste proc. adm./inform. 1	123	100,0	41 883	47 902	-14,4	33 597	35 468	-5,6
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	100,0	62 047	59 967	3,4	44 228	39 598	10,5
Analyste proc. adm./inform. 3	617	100,0	66 390	69 054	-4,0	48 211	42 796	11,2
Ingénieur 3	170	100,0	70 308	79 309	-12,8	50 597	56 266	-11,2
Moyenne		100,0	62 144	63 867	-2,8	44 376	42 593	4,0
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	100,0	40 573	45 008	-10,9	28 631	34 191	-19,4
Techn. documentation 2	759	100,0	39 181	41 224	-5,2	30 454	31 539	-3,6
Technicien génie 1-2	1 279	58,8	41 474	45 749	-10,3	29 637	32 620	-10,1
Techn. informatique 1-2	1 692	98,2	43 248	45 191	-4,5	30 347	33 043	-8,9
Techn. informatique 3	345	98,6	47 685	48 378	-1,5*	37 276	39 121	-5,0
Moyenne		93,2	42 891	45 476	-6,0	31 347	33 577	-7,1
Employés de bureau								
Magasinier 2	910	40,1	30 960	36 966	-19,4	26 911	31 504	-17,1
Op. informatique 2	123	81,3	33 862	37 835	-11,7	27 799	32 260	-16,0
Personnel soutien adm. 2	6 838	99,8	30 453	35 385	-16,2	27 102	28 609	-5,6
Personnel soutien adm. 3	2 125	100,0	36 163	40 117	-10,9	31 125	31 281	-0,5
Personnel secrétariat 1	4 060	93,4	28 634	32 867	-14,8	24 759	26 453	-6,8
Personnel secrétariat 2	5 179	93,1	31 824	36 562	-14,9	29 606	29 453	0,5*
Téléphoniste-récept. 2	329	70,9	26 037	29 385	-12,9	24 851	26 087	-5,0
Moyenne		91,8	30 613	35 407	-15,7	27 364	28 405	-3,8

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.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
	%		%	
86,6*	83,5*	96,0	94,8	Professionnels
...	61,7	...	91,4	Professionnel communic. 2
89,9	82,7	97,0	94,2	Professionnel approuvis. 1
79,7	84,1	93,9*	94,1*	Professionnel approuvis. 2
94,4	X	98,4	X	Professionnel gest. fin. 2
48,0	36,4	89,7	85,1	Professionnel gest. fin. 3
84,0*	84,3*	95,4	93,8	Analyste proc. adm./inform. 1
...	92,8	...	97,1	Analyste proc. adm./inform. 2
95,7*	95,4*	98,8*	98,6*	Analyste proc. adm./inform. 3
				Ingénieur 3
83,8*	83,8*	95,5	94,2	Moyenne
				Techniciens
95,9	98,4	98,8	99,5	Techn. arts appl. graph. 1-2
95,2	86,3	98,9	95,9	Techn. documentation 2
86,6	60,0	96,2	87,7	Technicien génie 1-2
73,0	56,5	91,9	88,2	Techn. informatique 1-2
92,6	X	98,4	X	Techn. informatique 3
87,7	68,3	96,5	91,0	Moyenne
				Employés de bureau
93,2	72,8	99,2	97,6	Magasinier 2
98,1	90,4	99,7	98,5	Op. informatique 2
98,0	85,1	99,8	96,8	Personnel soutien adm. 2
88,4*	88,6*	98,4	97,5	Personnel soutien adm. 3
98,6	87,2	99,8	98,0	Personnel secrétariat 1
97,0	92,4	99,8	98,6	Personnel secrétariat 2
98,9	94,4	100,0	98,9	Téléphoniste-récept. 2
96,8	87,9	99,6	97,7	Moyenne

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001
[Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
86,6*	87,6*	96,0*	95,8*	Professionnels
89,9	98,2	97,0	99,4	Professionnel communic. 2
79,7	86,6	93,9	95,7	Professionnel approvis. 2
94,4	81,7	98,4	94,7	Professionnel gest. fin. 2
84,0	81,7	95,4	94,2	Professionnel gest. fin. 3
...	77,9	...	93,6	Analyste proc. adm./inform. 2
89,8	81,7	97,0	93,9	Analyste proc. adm./inform. 3
88,3	92,5	96,6	97,3	Ingénieur 2
				Spécialiste sc. phys. 2
84,1*	83,6*	95,5	94,8	Moyenne
95,9	83,7	98,8	95,1	Techniciens
95,0	76,2	99,6	93,0	Techn. arts appl. graph. 1-2
95,2	96,2	98,9*	98,9*	Techn. arts appl. graph. 3
98,3	76,4	99,5	93,3	Techn. documentation 2
98,5	91,4	99,7	98,7	Techn. laboratoire 1-2
86,6	88,5	96,2	96,8	Techn. laboratoire 3
97,4	90,2	99,8	99,0	Technicien génie 1-2
73,0	67,1	91,9*	91,3*	Technicien génie 3
92,6	82,0	98,4	97,9	Techn. informatique 1-2
				Techn. informatique 3
87,7	80,8	96,5	95,0	Moyenne
100,0	98,2	100,0	99,7	Employés de bureau
95,9	X	99,7	X	Op. saisie données 1-2
93,2	94,5	99,2*	99,3*	Magasinier 1
98,8	100,0	99,8	100,0	Magasinier 2
98,1	95,3	99,7	99,3	Op. duplicateur 1-2
98,3	91,6	99,9	98,4	Op. informatique 2
98,0	95,9	99,8	97,6	Personnel soutien adm. 1
88,4	85,1	98,4	95,9	Personnel soutien adm. 2
98,6	100,9	99,8	98,2	Personnel soutien adm. 3
97,0	92,1	99,8	97,8	Personnel secrétariat 1
100,0	94,0	100,0	98,7	Personnel secrétariat 2
98,9	95,3	100,0	99,2	Préposé télécomm. 1-2
				Téléphoniste-récept. 2
96,8	94,5	99,6	97,8	Moyenne

Annexe A-7

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2001

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
%	\$	%	\$	%					
Professionnels									
Professionnel communic. 1	18	100,0	41 284	42 387	-2,7	32 979	39 324	-19,2	
Professionnel communic. 2	471	100,0	62 284	54 821	12,0	43 913	50 883	-15,9	
Professionnel communic. 3	48	100,0	66 958	67 389	-0,6	48 188	62 440	-29,6	
Professionnel approvis. 1	...	100,0	39 774	42 464	-6,8	32 455	36 334	-12,0	
Professionnel approvis. 2	17	100,0	59 756	55 596	7,0	41 887	49 021	-17,0	
Professionnel gest. fin. 1	48	100,0	39 774	53 381	-34,2	32 455	38 822	-19,6	
Professionnel gest. fin. 2	747	100,0	59 756	62 764	-5,0	41 887	47 520	-13,4	
Professionnel gest. fin. 3	113	100,0	63 939	72 677	-13,7	45 552	57 290	-25,8	
Analyste proc. adm./inform. 1	123	100,0	41 883	46 029	-9,9	33 597	37 499	-11,6	
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	100,0	62 047	54 551	12,1	44 228	45 209	-2,2	
Analyste proc. adm./inform. 3	617	100,0	66 390	65 040	2,0	48 211	53 083	-10,1	
Ingénieur 1	38	100,0	43 384	47 401	-9,3	34 618	40 508	-17,0	
Ingénieur 2	604	100,0	65 641	67 202	-2,4	46 308	55 438	-19,7	
Ingénieur 3	170	100,0	70 308	79 330	-12,8	50 597	65 928	-30,3	
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	41 540	48 554	-16,9	33 204	25 399	23,5	
Spécialiste sc. phys. 2	354	100,0	62 535	63 434	-1,4	44 155	52 305	-18,5	
Spécialiste sc. phys. 3	74	100,0	66 958	77 537	-15,8	48 188	64 622	-34,1	
Moyenne		100,0	62 144	59 342	4,5	44 360	48 893	-10,2	
Techniciens									
Techn. documentation 2	759	100,0	39 181	43 881	-12,0	30 454	39 442	-29,5	
Techn. laboratoire 1-2	2 087	100,0	43 823	45 061	-2,8	30 265	37 038	-22,4	
Technicien génie 1-2	1 279	100,0	41 474	50 398	-21,5	29 637	41 424	-39,8	
Technicien génie 3	155	100,0	45 090	55 439	-23,0	42 009	45 565	-8,5	
Techn. informatique 1-2	1 692	100,0	43 248	35 886	17,0	30 347	27 114	10,7	
Moyenne		100,0	42 358	43 467	-2,6	30 530	35 433	-16,1	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	107	100,0	25 836	31 509	-22,0	24 811	28 788	-16,0	
Op. informatique 1	49	100,0	30 800	29 995	2,6	26 632	28 292	-6,2	
Op. informatique 2	123	100,0	33 862	36 784	-8,6	27 799	34 675	-24,7	
Op. informatique 3	47	100,0	42 220	41 614	1,4	34 075	39 214	-15,1	
Personnel soutien adm. 1	2 324	100,0	27 098	28 507	-5,2	24 826	26 675	-7,4	
Personnel soutien adm. 2	6 838	100,0	30 453	35 020	-15,0	27 102	32 451	-19,7	
Préposé traitement texte 2	190	100,0	26 604	30 701	-15,4	24 800	28 516	-15,0	
Personnel secrétariat 1	4 060	100,0	28 634	32 324	-12,9	24 759	24 825	-0,3	
Personnel secrétariat 2	5 179	100,0	31 824	35 221	-10,7	29 606	32 496	-9,8	
Moyenne		93,9	30 051	33 714	-12,2	27 017	30 121	-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.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
21,8	59,6	84,2	97,1	Professionnels
86,6	59,2	96,0	97,1	Professionnel communic. 1
96,1	66,0	98,9	97,5	Professionnel communic. 2
...	74,4	...	96,3	Professionnel communic. 3
89,9	62,5	97,0	95,6	Professionnel approvis. 1
43,2	44,4	89,6	84,8	Professionnel approvis. 2
79,7	50,2	93,9	88,0	Professionnel gest. fin. 1
94,4	68,7	98,4	93,4	Professionnel gest. fin. 2
48,0	55,3	89,7	91,7	Professionnel gest. fin. 3
84,0	61,6	95,4	93,4	Analyste proc. adm./inform. 1
...	73,2	...	95,1	Analyste proc. adm./inform. 2
65,8	31,7	93,1	90,1	Analyste proc. adm./inform. 3
89,8	80,1	97,0	96,3	Ingénieur 1
95,7	88,6	98,8	98,1	Ingénieur 2
50,4	66,2	90,1	83,8	Ingénieur 3
88,3	54,0	96,6	91,9	Spécialiste sc. phys. 1
93,9	72,1	98,3	95,4	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
83,8	62,0	95,5	93,3	Moyenne
				Techniciens
95,2	65,0	98,9	96,5	Techn. documentation 2
98,3	51,1	99,5	91,3	Techn. laboratoire 1-2
86,6	76,2	96,2	95,8	Technicien génie 1-2
97,4	85,8	99,8	97,5	Technicien génie 3
73,0	72,0	91,9	93,2	Techn. informatique 1-2
86,2	67,8	96,0	94,1	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	83,3	100,0	98,7	Op. saisie données 1-2
98,7	54,9	99,8	97,4	Op. informatique 1
98,1	75,0	99,7	98,6	Op. informatique 2
93,6	83,3	98,8	99,0	Op. informatique 3
98,3	58,4	99,9	97,3	Personnel soutien adm. 1
98,0	71,9	99,8	97,9	Personnel soutien adm. 2
98,8	91,5	99,9	99,4	Préposé traitement texte 2
98,6	96,7	99,8	99,2	Personnel secrétariat 1
97,0	81,5	99,8	98,6	Personnel secrétariat 2
97,9	78,7	99,8	98,4	Moyenne

Annexe A-8

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 2	471	99,3	62 284	57 609	7,5	43 913	47 211	-7,5	
Professionnel approuv. 1	...	100,0	39 774	42 558	-7,0	32 455	36 263	-11,7	
Professionnel approuv. 2	17	100,0	59 756	57 573	3,7	41 887	45 442	-8,5	
Professionnel gest. fin. 1	48	100,0	39 774	53 332	-34,1	32 455	38 717	-19,3	
Professionnel gest. fin. 2	747	98,5	59 756	61 857	-3,5	41 887	43 769	-4,5	
Professionnel gest. fin. 3	113	99,7	63 939	73 767	-15,4	45 552	54 259	-19,1	
Analyste proc. adm./inform. 1	123	100,0	41 883	46 110	-10,1	33 597	37 296	-11,0	
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	99,0	62 047	57 930	6,6	44 228	42 571	3,7	
Analyste proc. adm./inform. 3	617	100,0	66 390	66 604	-0,3*	48 211	48 558	-0,7*	
Ingénieur 2	604	99,8	65 641	72 081	-9,8	46 308	51 329	-10,8	
Ingénieur 3	170	100,0	70 308	86 950	-23,7	50 597	64 447	-27,4	
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	41 540	X	X	33 204	25 399	23,5	
Spécialiste sc. phys. 2	354	100,0	62 535	66 162	-5,8	44 155	51 488	-16,6	
Moyenne		99,6	62 144	62 068	0,1*	44 360	45 885	-3,4	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	61,5	40 573	45 174	-11,3	28 631	32 275	-12,7	
Techn. arts appl. graph. 3	31	100,0	45 037	48 070	-6,7*	41 749	35 490	15,0*	
Techn. documentation 2	759	96,7	39 181	41 010	-4,7	30 454	32 011	-5,1	
Techn. laboratoire 1-2	2 087	41,6	43 823	44 933	-2,5*	30 265	35 165	-16,2	
Techn. laboratoire 3	380	96,4	46 533	53 682	-15,4	37 205	43 391	-16,6	
Technicien génie 1-2	1 279	32,4	41 474	49 558	-19,5	29 637	35 050	-18,3	
Techn. informatique 1-2	1 692	96,6	43 248	43 245	0,0*	30 347	32 262	-6,3	
Techn. informatique 3	345	99,2	47 685	50 113	-5,1	37 276	40 757	-9,3	
Moyenne		58,0	42 891	46 155	-7,6	31 347	34 910	-11,4	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	107	42,1	25 836	33 844	-31,0	24 811	24 588	0,9*	
Magasinier 1	313	10,4	26 655	34 661	-30,0	24 848	28 078	-13,0	
Magasinier 2	910	17,8	30 960	39 771	-28,5	26 911	31 297	-16,3	
Magasinier 3	36	11,4	37 939	44 343	-16,9	31 304	34 222	-9,3	
Op. duplicateur 1-2	188	57,3	30 265	36 365	-20,2	25 058	27 239	-8,7	
Op. informatique 1	49	100,0	30 800	31 670	-2,8	26 632	28 109	-5,5	
Op. informatique 2	123	91,1	33 862	38 863	-14,8	27 799	31 535	-13,4	
Op. informatique 3	47	97,5	42 220	45 546	-7,9	34 075	38 702	-13,6	
Personnel soutien adm. 1	2 324	93,3	27 098	33 502	-23,6	24 826	25 745	-3,7	
Personnel soutien adm. 2	6 838	90,7	30 453	35 304	-15,9	27 102	30 095	-11,0	
Personnel soutien adm. 3	2 125	86,3	36 163	41 258	-14,1	31 125	31 630	-1,6*	
Préposé traitement texte 2	190	93,0	26 604	31 829	-19,6	24 800	26 080	-5,2	
Personnel secrétariat 1	4 060	91,5	28 634	32 904	-14,9	24 759	26 182	-5,7	
Personnel secrétariat 2	5 179	88,8	31 824	35 545	-11,7	29 606	28 357	4,2	
Préposé télécomm. 1-2	14	56,7	29 929	38 934	-30,1	27 900	30 898	-10,7	
Préposé télécomm. 3	136	100,0	34 782	43 848	-26,1	31 446	36 044	-14,6	
Téléphoniste-récept. 2	329	75,7	26 037	31 140	-19,6	24 851	24 570	1,1*	
Moyenne		77,0	30 613	35 509	-16,0	27 364	28 667	-4,8	

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.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
86,6	69,2	96,0	96,5	Professionnels
...	74,2	...	96,2	Professionnel communic. 2
89,9	68,8	97,0	94,9	Professionnel approuvis. 1
43,2	47,2	89,6	85,3	Professionnel approuvis. 2
79,7	68,1	93,9	91,5	Professionnel gest. fin. 1
94,4	76,3	98,4	94,5	Professionnel gest. fin. 2
48,0	53,5	89,7	91,2	Professionnel gest. fin. 3
84,0	70,9	95,4	93,4	Analyste proc. adm./inform. 1
...	79,8	...	95,6	Analyste proc. adm./inform. 2
89,8	80,2	97,0	94,3	Analyste proc. adm./inform. 3
95,7	82,1	98,8*	95,4*	Ingénieur 2
50,4	X	90,1	X	Ingénieur 3
88,3	66,7	96,6	93,9	Spécialiste sc. phys. 1
				Spécialiste sc. phys. 2
83,8	71,1	95,5	93,5	Moyenne
				Techniciens
95,9	88,3	98,8	95,5	Techn. arts appl. graph. 1-2
95,0*	99,7*	99,6*	98,8*	Techn. arts appl. graph. 3
95,2	87,8	98,9	98,2	Techn. documentation 2
98,3	75,1	99,5	94,5	Techn. laboratoire 1-2
98,5	92,3	99,7	98,4	Techn. laboratoire 3
86,6	77,2	96,2	92,5	Technicien génie 1-2
73,0*	70,8*	91,9*	93,1*	Techn. informatique 1-2
92,6	80,9	98,4	96,7	Techn. informatique 3
87,7	78,4	96,5	94,7	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	94,2	100,0	98,7	Op. saisie données 1-2
95,9	88,2	99,7	97,9	Magasinier 1
93,2*	88,1*	99,2*	97,8*	Magasinier 2
83,5*	86,7*	97,0*	97,3*	Magasinier 3
98,8	88,1	99,8	96,4	Op. duplicateur 1-2
98,7	77,1	99,8	98,4	Op. informatique 1
98,1	84,9	99,7	97,7	Op. informatique 2
93,6	85,7	98,8	98,3	Op. informatique 3
98,3	90,5	99,9	97,9	Personnel soutien adm. 1
98,0	79,1	99,8	97,4	Personnel soutien adm. 2
88,4	80,2	98,4	95,4	Personnel soutien adm. 3
98,8	97,7	99,9	99,6	Préposé traitement texte 2
98,6	94,5	99,8	98,2	Personnel secrétariat 1
97,0	91,4	99,8	98,5	Personnel secrétariat 2
100,0	97,2	100,0	99,2	Préposé télécomm. 1-2
95,5	100,0	99,6	100,0	Préposé télécomm. 3
98,9	91,5	100,0	98,1	Téléphoniste-récept. 2
96,8	86,9	99,6	97,7	Moyenne

Annexe A-9

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		Marché						
		%		\$	%		\$	%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	18	76,3	41 284	51 090	-23,8	32 979	32 748	0,7*
Professionnel communic. 2	471	73,8	62 284	61 445	1,3*	43 913	43 043	2,0
Professionnel communic. 3	48	50,5	66 958	73 236	-9,4	48 188	51 745	-7,4
Professionnel approuv. 1	...	97,4	39 774	49 517	-24,5	32 455	33 672	-3,8
Professionnel approuv. 2	17	86,9	59 756	60 231	-0,8*	41 887	44 131	-5,4
Professionnel gest. fin. 1	48	29,0	39 774	43 821	-10,2	32 455	31 621	2,6*
Professionnel gest. fin. 2	747	61,2	59 756	59 682	0,1*	41 887	43 796	-4,6
Professionnel gest. fin. 3	113	51,5	63 939	74 387	-16,3	45 552	56 839	-24,8
Analyste proc. adm./inform. 1	123	55,6	41 883	51 380	-22,7	33 597	39 827	-18,5
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	70,0	62 047	63 561	-2,4*	44 228	46 515	-5,2
Analyste proc. adm./inform. 3	617	82,1	66 390	75 442	-13,6	48 211	57 108	-18,5
Ingénieur 1	38	81,6	43 384	49 699	-14,6	34 618	35 651	-3,0*
Ingénieur 2	604	88,9	65 641	70 835	-7,9	46 308	47 465	-2,5*
Ingénieur 3	170	78,9	70 308	81 793	-16,3	50 597	62 278	-23,1
Spécialiste sc. phys. 2	354	76,0	62 535	72 630	-16,1	44 155	53 306	-20,7
Spécialiste sc. phys. 3	74	65,8	66 958	66 277	1,0*	48 188	43 363	10,0
Moyenne		73,0	62 144	65 515	-5,4	44 360	47 654	-7,4
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	91,7	40 573	46 110	-13,6	28 631	31 609	-10,4
Techn. arts appl. graph. 3	31	94,5	45 037	57 874	-28,5	41 749	45 872	-9,9
Techn. documentation 2	759	77,9	39 181	38 517	1,7*	30 454	28 411	6,7
Techn. laboratoire 1-2	2 087	52,7	43 823	38 788	11,5	30 265	30 334	-0,2*
Technicien génie 1-2	1 279	81,3	41 474	52 355	-26,2	29 637	33 625	-13,5
Technicien génie 3	155	68,4	45 090	65 628	-45,5	42 009	44 981	-7,1*
Techn. informatique 1-2	1 692	70,6	43 248	52 912	-22,3	30 347	34 265	-12,9
Techn. informatique 3	345	87,7	47 685	51 851	-8,7*	37 276	39 502	-6,0*
Moyenne		73,5	42 642	48 114	-12,8	30 946	33 142	-7,1
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	107	14,6	25 836	31 858	-23,3	24 811	24 150	2,7*
Magasinier 1	313	71,5	26 655	27 832	-4,4*	24 848	21 762	12,4
Magasinier 2	910	32,6	30 960	37 907	-22,4	26 911	28 619	-6,3
Op. duplicateur 1-2	188	90,2	30 265	32 535	-7,5*	25 058	26 060	-4,0*
Op. informatique 2	123	75,4	33 862	42 320	-25,0	27 799	30 228	-8,7
Op. informatique 3	47	100,0	42 220	47 494	-12,5	34 075	34 624	-1,6*
Personnel soutien adm. 1	2 324	27,4	27 098	28 801	-6,3	24 826	22 543	9,2
Personnel soutien adm. 2	6 838	60,7	30 453	36 387	-19,5	27 102	26 960	0,5*
Personnel soutien adm. 3	2 125	12,7	36 163	40 311	-11,5	31 125	32 178	-3,4*
Préposé traitement texte 2	190	100,0	26 604	34 487	-29,6	24 800	24 940	-0,6*
Personnel secrétariat 1	4 060	64,0	28 634	34 587	-20,8	24 759	27 138	-9,6
Personnel secrétariat 2	5 179	65,6	31 824	39 581	-24,4	29 606	29 688	-0,3*
Téléphoniste-récept. 2	329	68,3	26 037	30 985	-19,0	24 851	23 013	7,4
Moyenne		41,0	30 588	36 363	-18,9	27 340	27 670	-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.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
21,8	55,9	84,2*	86,7*	Professionnels
86,6	73,8	96,0	92,6	Professionnel communic. 1
96,1	85,9	98,9	97,0	Professionnel communic. 2
...	55,1	...	85,9	Professionnel communic. 3
89,9	71,6	97,0	91,4	Professionnel approvis. 1
43,2	64,4	89,6*	90,4*	Professionnel approvis. 2
79,7	66,8	93,9	90,7	Professionnel gest. fin. 1
94,4	83,2	98,4*	96,7*	Professionnel gest. fin. 2
48,0*	51,6*	89,7*	89,8*	Professionnel gest. fin. 3
84,0	71,5	95,4	92,1	Analyste proc. adm./inform. 1
...	77,6	...	94,4	Analyste proc. adm./inform. 2
65,8	77,9	93,1*	92,7*	Analyste proc. adm./inform. 3
89,8	71,7	97,0	90,2	Ingénieur 1
95,7*	90,6*	98,8*	97,0*	Ingénieur 2
88,3	57,0	96,6	87,3	Ingénieur 3
93,9*	94,4*	98,3*	97,6*	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
83,8	70,9	95,5	91,7	Moyenne
				Techniciens
95,9	46,0	98,8	83,3	Techn. arts appl. graph. 1-2
95,0	58,1	99,6	91,8	Techn. arts appl. graph. 3
95,2*	88,6*	98,9*	97,0*	Techn. documentation 2
98,3	57,9	99,5	91,5	Techn. laboratoire 1-2
86,6	66,1	96,2	86,6	Technicien génie 1-2
97,4	69,3	99,8	87,1	Technicien génie 3
73,0	58,3	91,9	85,1	Techn. informatique 1-2
92,6	69,0	98,4	91,7	Techn. informatique 3
87,0	64,7	96,3	88,8	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	62,4	100,0	90,0	Op. saisie données 1-2
95,9*	102,4*	99,7*	100,4*	Magasinier 1
93,2	83,3	99,2	96,2	Magasinier 2
98,8	51,2	99,8	90,9	Op. duplicateur 1-2
98,1	71,5	99,7	92,2	Op. informatique 2
93,6	70,3	98,8	90,9	Op. informatique 3
98,3	69,3	99,9	92,0	Personnel soutien adm. 1
98,0	67,9	99,8	91,2	Personnel soutien adm. 2
88,4	76,5	98,4	95,9	Personnel soutien adm. 3
98,8	48,1	99,9	88,1	Préposé traitement texte 2
98,6	81,7	99,8	96,2	Personnel secrétariat 1
97,0	74,3	99,8	92,4	Personnel secrétariat 2
98,9	71,1	100,0	90,8	Téléphoniste-récept. 2
96,8	73,3	99,6	93,1	Moyenne

Annexe A-10

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Moyenne		100,0	62 123	60 289	3,0*	44 349	46 365	-4,5
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	55,1	40 573	45 653	-12,5	28 631	32 126	-12,2
Techn. laboratoire 1-2	2 087	19,2	43 823	48 637	-11,0	30 265	39 977	-32,1
Technicien génie 1-2	1 279	23,9	41 474	50 830	-22,6	29 637	34 718	-17,1
Technicien génie 3	155	82,5	45 090	60 374	-33,9	42 009	50 105	-19,3
Techn. informatique 1-2	1 692	94,2	43 248	43 485	-0,5*	30 347	32 736	-7,9*
Moyenne		31,7	42 891	48 012	-11,9	31 347	35 999	-14,8
Employés de bureau								
Magasinier 1	313	6,1	26 655	34 657	-30,0	24 848	28 876	-16,2*
Magasinier 2	910	7,0	30 960	41 167	-33,0	26 911	32 416	-20,5*
Op. duplicateur 1-2	188	95,4	30 265	36 226	-19,7	25 058	26 106	-4,2*
Op. informatique 2	123	91,5	33 862	39 490	-16,6	27 799	30 622	-10,2
Personnel soutien adm. 1	2 324	84,6	27 098	35 088	-29,5	24 826	26 367	-6,2*
Personnel soutien adm. 2	6 838	61,3	30 453	38 427	-26,2	27 102	29 768	-9,8
Personnel soutien adm. 3	2 125	69,8	36 163	46 036	-27,3	31 125	35 781	-15,0
Préposé traitement texte 2	190	68,4	26 604	37 749	-41,9	24 800	29 665	-19,6
Personnel secrétariat 1	4 060	68,4	28 634	37 562	-31,2	24 759	30 512	-23,2
Personnel secrétariat 2	5 179	55,4	31 824	37 731	-18,6	29 606	27 326	7,7
Téléphoniste-récept. 2	329	65,9	26 037	31 878	-22,4	24 851	24 970	-0,5*
Moyenne		44,2	30 588	38 504	-25,9	27 340	29 587	-8,2

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 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
83,5	61,0	95,4	90,8	Moyenne
Techniciens				
95,9	87,4	98,8	94,8	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,3	89,2	99,5	98,4	Techn. laboratoire 1-2
86,6	76,6	96,2	91,5	Technicien génie 1-2
97,4	92,1	99,8	98,7	Technicien génie 3
73,0*	75,5*	91,9	95,3	Techn. informatique 1-2
87,7*	85,4*	96,5*	96,3*	Moyenne
Employés de bureau				
95,9	86,6	99,7	98,2	Magasinier 1
93,2	78,9	99,2	94,5	Magasinier 2
98,8	81,1	99,8	94,0	Op. duplicateur 1-2
98,1	83,7	99,7	96,9	Op. informatique 2
98,3	90,9	99,9	97,9	Personnel soutien adm. 1
98,0	73,9	99,8	94,3	Personnel soutien adm. 2
88,4	67,9	98,4	92,9	Personnel soutien adm. 3
98,8	100,0	99,9	100,0	Préposé traitement texte 2
98,6*	97,4*	99,8*	99,7*	Personnel secrétariat 1
97,0	86,0	99,8	96,8	Personnel secrétariat 2
98,9	89,6	100,0	97,8	Téléphoniste-récept. 2
96,8	82,9	99,6	96,2	Moyenne

Annexe A-11

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	18	61,2	41 284	50 714	-22,8	32 979	32 723	0,8*	
Professionnel communic. 2	471	52,0	62 284	58 277	6,4	43 913	43 428	1,1*	
Professionnel approuvis. 1	...	97,7	39 774	49 501	-24,5	32 455	33 684	-3,8	
Professionnel approuvis. 2	17	86,0	59 756	60 038	-0,5*	41 887	43 692	-4,3	
Professionnel gest. fin. 1	48	28,6	39 774	43 593	-9,6	32 455	31 548	2,8*	
Professionnel gest. fin. 2	747	58,1	59 756	59 128	1,1*	41 887	43 863	-4,7	
Professionnel gest. fin. 3	113	45,0	63 939	74 424	-16,4	45 552	58 378	-28,2	
Analyste proc. adm./inform. 1	123	51,9	41 883	52 352	-25,0	33 597	39 962	-18,9	
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	62,2	62 047	65 771	-6,0	44 228	48 111	-8,8	
Analyste proc. adm./inform. 3	617	75,6	66 390	78 709	-18,6	48 211	58 912	-22,2	
Ingénieur 1	38	81,6	43 384	49 699	-14,6	34 618	35 651	-3,0*	
Ingénieur 2	604	88,7	65 641	70 935	-8,1	46 308	47 386	-2,3*	
Ingénieur 3	170	78,5	70 308	81 958	-16,6	50 597	62 349	-23,2	
Spécialiste sc. phys. 2	354	69,0	62 535	75 270	-20,4	44 155	57 343	-29,9	
Spécialiste sc. phys. 3	74	30,2	66 958	64 104	4,3*	48 188	51 791	-7,5	
Moyenne		70,8	62 144	66 646	-7,2	44 360	48 906	-10,2	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	91,3	40 573	46 308	-14,1	28 631	31 689	-10,7	
Techn. arts appl. graph. 3	31	94,2	45 037	57 944	-28,7	41 749	46 179	-10,6	
Techn. documentation 2	759	50,0	39 181	36 217	7,6	30 454	27 774	8,8	
Techn. laboratoire 1-2	2 087	52,5	43 823	38 734	11,6	30 265	30 294	-0,1*	
Technicien génie 1-2	1 279	81,4	41 474	52 361	-26,2	29 637	33 624	-13,5	
Technicien génie 3	155	68,2	45 090	65 663	-45,6	42 009	44 941	-7,0*	
Techn. informatique 1-2	1 692	68,9	43 248	53 550	-23,8	30 347	34 322	-13,1	
Techn. informatique 3	345	85,1	47 685	52 035	-9,1*	37 276	38 771	-4,0*	
Moyenne		72,9	42 642	48 004	-12,6	30 946	33 022	-6,7	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	107	14,4	25 836	31 902	-23,5	24 811	24 158	2,6*	
Magasinier 1	313	71,5	26 655	27 832	-4,4*	24 848	21 762	12,4	
Magasinier 2	910	32,6	30 960	37 907	-22,4	26 911	28 619	-6,3	
Op. duplicateur 1-2	188	89,4	30 265	32 262	-6,6*	25 058	25 874	-3,3*	
Op. informatique 2	123	75,0	33 862	42 433	-25,3	27 799	30 301	-9,0	
Op. informatique 3	47	100,0	42 220	47 494	-12,5	34 075	34 624	-1,6*	
Personnel soutien adm. 1	2 324	26,4	27 098	28 570	-5,4	24 826	22 361	9,9	
Personnel soutien adm. 2	6 838	58,4	30 453	36 485	-19,8	27 102	26 820	1,0*	
Personnel soutien adm. 3	2 125	9,0	36 163	40 376	-11,6	31 125	32 970	-5,9	
Préposé traitement texte 2	190	100,0	26 604	34 560	-29,9	24 800	25 011	-0,8*	
Personnel secrétariat 1	4 060	62,6	28 634	34 708	-21,2	24 759	27 199	-9,9	
Personnel secrétariat 2	5 179	60,3	31 824	40 205	-26,3	29 606	29 900	-1,0*	
Téléphoniste-récept. 2	329	67,9	26 037	30 999	-19,1	24 851	23 005	7,4	
Moyenne		37,9	30 588	36 547	-19,5	27 340	27 748	-1,5*	

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.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
21,8	39,6	84,2*	81,9*	Professionnels
86,6	58,6	96,0	89,7	Professionnel communic. 1
...	55,1	...	85,9	Professionnel communic. 2
89,9	70,6	97,0	91,0	Professionnel approvis. 1
43,2	63,5	89,6*	90,2*	Professionnel approvis. 2
79,7	64,5	93,9	90,2	Professionnel gest. fin. 1
94,4*	81,7*	98,4*	96,6*	Professionnel gest. fin. 2
48,0*	47,7*	89,7*	88,5*	Professionnel gest. fin. 3
84,0	63,7	95,4	90,2	Analyste proc. adm./inform. 1
...	70,3	...	92,7	Analyste proc. adm./inform. 2
65,8	77,9	93,1*	92,7*	Analyste proc. adm./inform. 3
89,8	71,0	97,0	90,0	Ingénieur 1
95,7*	90,6*	98,8*	97,0*	Ingénieur 2
88,3	53,5	96,6	87,1	Ingénieur 3
93,9	103,3	98,3	100,7	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
83,8	64,9	95,5	90,4	Moyenne
95,9	43,3	98,8	82,4	Techniciens
95,0	57,0	99,6	91,6	Techn. arts appl. graph. 1-2
95,2	66,9	98,9	91,4	Techn. arts appl. graph. 3
98,3	57,5	99,5	91,4	Techn. documentation 2
86,6	66,1	96,2	86,6	Techn. laboratoire 1-2
97,4	69,2	99,8	87,1	Technicien génie 1-2
73,0	56,5	91,9	84,2	Technicien génie 3
92,6	65,3	98,4	90,4	Techn. informatique 1-2
				Techn. informatique 3
87,0	60,8	96,3	87,6	Moyenne
100,0	61,8	100,0	89,9	Employés de bureau
95,9*	102,4*	99,7*	100,4*	Op. saisie données 1-2
93,2	83,3	99,2	96,2	Magasinier 1
98,8	46,6	99,8	90,0	Magasinier 2
98,1	70,9	99,7	92,1	Op. duplicateur 1-2
93,6	70,3	98,8	90,9	Op. informatique 2
98,3	69,0	99,9	91,9	Op. informatique 3
98,0	66,2	99,8	90,7	Personnel soutien adm. 1
88,4	69,2	98,4	94,9	Personnel soutien adm. 2
98,8	48,1	99,9	88,2	Personnel soutien adm. 3
98,6	81,6	99,8	96,1	Préposé traitement texte 2
97,0	71,2	99,8	91,4	Personnel secrétariat 1
98,9	70,7	100,0	90,6	Personnel secrétariat 2
				Téléphoniste-récept. 2
96,8	71,3	99,6	92,6	Moyenne

Annexe B-1

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 de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,04	2,18	0,29	1,59	0,23	1,39	0,69	2,29	0,13	1,77	0,26
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35*	4,69*	4,04	6,67	3,97*	4,28*	3,69*	2,79*	3,97	5,74	4,03	4,61
Assurance-vie	0,07	0,36	0,03	0,35	0,03	0,29	0,02	0,18	0,03	0,40	0,04	0,30
Assurance-maladie	0,08	0,97	0,08	1,35	0,11	1,50	0,14	0,63	0,10	1,22	0,10	1,24
Assurance-soins dentaires	0,00	0,72	0,00	0,73	0,00	0,93	0,00	0,33	0,00	0,76	0,00	0,77
Assurance-appareils optiques	0,00	0,12	0,00	0,14	0,00	0,17	0,00	0,03	0,00	0,09	0,00	0,13
Assurance-salaire	0,97	0,61	1,88	1,09	2,47	1,20	3,37	0,63	3,04	1,68	2,16	1,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,50	0,00	0,56	0,00	0,65	0,00	0,31	0,00	0,58	0,00	0,56
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,32	1,99	4,25	2,61	4,76	3,55	2,13	3,18	4,76	2,31	4,02
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,13	0,39	0,09	0,22	0,11	0,06	0,00	0,04	0,01	0,23	0,09
Régime de rentes du Québec	2,01*	2,00*	2,83	2,38	3,01*	2,87*	2,99*	3,09*	3,07	2,44	2,76	2,62
AE	2,10*	2,06*	2,96	2,45	3,22	2,93	3,15*	3,36*	3,15	2,54	2,92	2,71
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65*	0,74*	1,15*	1,34*	1,03*	0,90*	1,54*	1,71*	1,32	1,58	1,05*	1,08*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03*	9,07*	11,21	10,44	11,54	10,97	11,94	12,43	11,81	10,82	11,01	10,68
Total rémunération indirecte ¹	14,81	17,23	17,64	21,45	18,35*	20,14*	19,25*	17,36*	19,02	21,35	17,59	19,42
Total des avantages sociaux¹	16,79*	17,28*	19,83*	21,75*	19,94*	20,37*	20,64	18,06	21,32*	21,49*	19,36*	19,69*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,46	8,06*	8,44*	8,23	7,40	7,75*	7,19*	7,94	9,05	8,09	7,62
Congés fériés et mobiles	4,98	4,54	4,98	4,75	4,98	4,86	4,98	4,23	4,98	4,76	4,98	4,69
Congés de maladie utilisés	2,78	1,43	2,32	1,08	2,65	1,64	2,08	1,25	2,47	1,17	2,53	1,43
Congés parentaux	0,05*	0,03*	0,03*	0,04*	0,01	0,02	0,02	0,01	0,02*	0,01*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,23*	0,25*	0,44*	0,50*	0,33*	0,33*	0,64	0,34	0,54*	0,59*	0,38*	0,35*
Total du temps chômé payé¹	16,17	13,73	15,85	14,83	16,22	14,27	15,49	13,04	15,96*	15,59*	16,02	14,13
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	31,01	35,68*	36,58*	36,16*	34,64*	36,14	31,10	37,29*	37,09*	35,39	33,83

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 B-2

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 de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,02	2,18	0,30	1,59	0,20	1,39	0,68	2,29	0,09	1,77	0,24
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35*	3,57*	4,04	6,62	3,97*	3,84*	3,69*	2,53*	3,97	5,63	4,03*	4,14*
Assurance-vie	0,07	0,35	0,03	0,33	0,03	0,28	0,02	0,16	0,03	0,39	0,04	0,29
Assurance-maladie	0,08	1,04	0,08	1,51	0,11	1,62	0,14	0,60	0,10	1,14	0,10	1,32
Assurance-soins dentaires	0,00	0,75	0,00	0,79	0,00	0,98	0,00	0,34	0,00	0,73	0,00	0,81
Assurance-appareils optiques	0,00	0,08	0,00	0,15	0,00	0,16	0,00	0,03	0,00	0,09	0,00	0,12
Assurance-salaire	0,97	0,76	1,88	1,21	2,47	1,24	3,37	0,58	3,04	1,72	2,16	1,07
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,45	0,00	0,56	0,00	0,63	0,00	0,27	0,00	0,54	0,00	0,53
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,46	1,99	4,58	2,61	4,93	3,55	2,00	3,18	4,63	2,31	4,17
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,09	0,39	0,08	0,22	0,09	0,06	0,00	0,04	0,00	0,23	0,07
Régime de rentes du Québec	2,01*	1,99*	2,83	2,39	3,01*	2,87*	2,99*	3,19*	3,07	2,28	2,76	2,62
AE	2,10*	2,02*	2,96	2,44	3,22	2,90	3,15	3,47	3,15	2,36	2,92	2,69
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65*	0,74*	1,15*	1,45*	1,03*	0,89*	1,54*	1,77*	1,32	1,50	1,05*	1,11*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03*	9,02*	11,21	10,55	11,54	10,93	11,94	12,70	11,81	10,41	11,01	10,68
Total rémunération indirecte ¹	14,81	16,15	17,64	21,84	18,35*	19,81*	19,25*	17,25*	19,02	20,70	17,59	19,09
Total des avantages sociaux¹	16,79*	16,17*	19,83*	22,15*	19,94*	20,01*	20,64	17,93	21,32*	20,79*	19,36*	19,33*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,22	8,06*	8,48*	8,23	7,28	7,75*	7,11*	7,94	9,09	8,09	7,51
Congés fériés et mobiles	4,98	4,45	4,98	4,69	4,98	4,81	4,98	4,18	4,98	4,75	4,98	4,63
Congés de maladie utilisés	2,78	1,10	2,32	0,82	2,65	1,39	2,08	1,18	2,47	1,05	2,53	1,20
Congés parentaux	0,05	0,02	0,03*	0,03*	0,01	0,02	0,02	0,00	0,02	0,01	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,23	0,16	0,44*	0,46*	0,33*	0,27*	0,64	0,33	0,54*	0,58*	0,38*	0,30*
Total du temps chômé payé¹	16,17	12,97	15,85	14,50	16,22	13,79	15,49	12,84	15,96*	15,50*	16,02	13,69
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	29,15	35,68*	36,65*	36,16*	33,81*	36,14	30,77	37,29*	36,30*	35,39	33,02

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 B-3

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 de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,12	2,18	0,22	1,59	0,44	1,39	0,94	2,29	0,72	1,77	0,43
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	8,09	4,04	6,91	3,97	7,13	3,69	7,25	3,97	7,18	4,03	7,32
Assurance-vie	0,07	0,39	0,03	0,41	0,03	0,35	0,02	0,52	0,03	0,56	0,04	0,41
Assurance-maladie	0,08	0,75	0,08	0,71	0,11	0,97	0,14	1,48	0,10	1,32	0,10	0,98
Assurance-soins dentaires	0,00	0,62	0,00	0,45	0,00	0,67	0,00	0,28	0,00	0,64	0,00	0,56
Assurance-appareils optiques	0,00	0,22	0,00	0,10	0,00	0,24	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,17
Assurance-salaire	0,97	0,19	1,88	0,54	2,47	0,93	3,37	1,51	3,04	1,15	2,16	0,82
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,66	0,00	0,57	0,00	0,78	0,00	0,89	0,00	1,10	0,00	0,75
Sous-total des assurances ¹	1,12	2,86	1,99	2,79	2,61	3,96	3,55	4,76	3,18	4,85	2,31	3,72
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,26	0,39	0,12	0,22	0,19	0,06	0,03	0,04*	0,05*	0,23	0,16
Régime de rentes du Québec	2,01*	2,01*	2,83	2,45	3,01	3,06	2,99	3,10	3,07	2,80	2,76*	2,74*
AE	2,10*	2,16*	2,96	2,62	3,22*	3,26*	3,15	3,22	3,15	2,98	2,92*	2,91*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65*	0,70*	1,15	0,88	1,03*	0,98*	1,54*	1,63*	1,32*	1,39*	1,05*	1,03*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03*	9,15*	11,21	10,21	11,54*	11,57*	11,94*	12,22*	11,81*	11,45*	11,01*	10,96*
Total rémunération indirecte ¹	14,81	20,38	17,64	20,05	18,35	22,87	19,25	24,27	19,02	23,54	17,59	22,18
Total des avantages sociaux¹	16,79	20,50	19,83*	20,27*	19,94	23,31	20,64	25,22	21,32	24,26	19,36	22,62
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12*	8,18*	8,06	8,25	8,23*	8,21*	7,75	8,49	7,94	8,43	8,09*	8,27*
Congés fériés et mobiles	4,98	4,80	4,98*	5,06*	4,98	5,19	4,98*	5,08*	4,98*	4,83*	4,98	5,05
Congés de maladie utilisés	2,78	2,40	2,32*	2,37*	2,65	3,19	2,08	2,35	2,47*	2,74*	2,53*	2,73*
Congés parentaux	0,05*	0,06*	0,03	0,07	0,01*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*	0,04*	0,02*	0,04*
Congés sociaux	0,23	0,54	0,44	0,70	0,33	0,64	0,64*	0,58*	0,54	0,72	0,38	0,62
Total du temps chômé payé¹	16,17*	16,00*	15,85	16,49	16,22	17,27	15,49	16,53	15,96	16,77	16,02	16,73
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	36,51	35,68*	36,76*	36,16	40,59	36,14	41,76	37,29	41,04	35,39	39,35

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 B-4

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 de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	1,64	2,18	1,27	1,59	1,31	1,39	0,95	2,29	1,12	1,77	1,31
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	6,89	4,04	8,31	3,97	7,22	3,69	7,27	3,97	7,38	4,03	7,31
Assurance-vie	0,07	0,38	0,03	0,40	0,03	0,42	0,02	0,52	0,03	0,77	0,04	0,43
Assurance-maladie	0,08	0,65	0,08	0,77	0,11	0,98	0,14	1,38	0,10	1,70	0,10	0,97
Assurance-soins dentaires	0,00	0,66	0,00	0,39	0,00	0,55	0,00	0,38	0,00	0,97	0,00	0,54
Assurance-appareils optiques	0,00	0,03	0,00	0,01	0,00	0,02	0,00	0,04	0,00	0,01	0,00	0,02
Assurance-salaire	0,97	1,09	1,88	1,62	2,47	1,67	3,37	1,62	3,04	1,73	2,16	1,53
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,55	0,00	0,63	0,00	0,64	0,00	1,00	0,00	1,58	0,00	0,71
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,38	1,99	3,84	2,61	4,30	3,55	4,96	3,18	6,78	2,31	4,23
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,17	0,39	0,24	0,22*	0,22*	0,06	0,02	0,04	0,09	0,23	0,17
Régime de rentes du Québec	2,01	1,85	2,83	2,55	3,01	2,94	2,99*	3,03*	3,07	2,80	2,76	2,66
AE	2,10	2,03	2,96	2,76	3,22	3,14	3,15*	3,19*	3,15	3,08	2,92	2,86
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65	1,18	1,15	1,51	1,03	1,48	1,54	1,65	1,32	1,62	1,05	1,46
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03	9,33	11,21*	11,08*	11,54	11,83	11,94*	12,14*	11,81*	11,76*	11,01	11,25
Total rémunération indirecte ¹	14,81	19,80	17,64	23,48	18,35	23,59	19,25	24,40	19,02	26,04	17,59	22,97
Total des avantages sociaux¹	16,79	21,44	19,83	24,75	19,94	24,90	20,64	25,36	21,32	27,17	19,36	24,28
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	8,90	8,06	9,06	8,23	9,14	7,75	8,86	7,94	8,89	8,09	9,02
Congés fériés et mobiles	4,98	6,24	4,98	6,12	4,98	6,21	4,98	5,74	4,98*	5,09*	4,98	6,09
Congés de maladie utilisés	2,78	1,41	2,32	2,10	2,65	1,89	2,08*	2,20*	2,47*	2,38*	2,53	1,88
Congés parentaux	0,05	0,01	0,03	0,02	0,01	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01	0,02	0,01
Congés sociaux	0,23	0,12	0,44	0,23	0,33	0,23	0,64*	0,59*	0,54	0,61	0,38	0,28
Total du temps chômé payé¹	16,17	16,70	15,85	17,55	16,22	17,51	15,49	17,42	15,96	17,00	16,02	17,31
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	38,15	35,68	42,31	36,16	42,42	36,14	42,79	37,29	44,17	35,39	41,60

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 B-5

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 « entreprises publiques » (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,03	2,18	0,07	1,59	0,17	1,39*	1,27*	2,29	0,54	1,77	0,34
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	6,14	4,04	6,40	3,97	5,87	3,69	8,58	3,97	7,20	4,03	6,55
Assurance-vie	0,07	0,61	0,03	0,49	0,03	0,54	0,02	0,64	0,03	0,48	0,04	0,57
Assurance-maladie	0,08	0,44	0,08	0,56	0,11	0,89	0,14	1,72	0,10	1,12	0,10	0,88
Assurance-soins dentaires	0,00	0,07	0,00	0,33	0,00	0,42	0,00	0,08	0,00	0,40	0,00	0,27
Assurance-appareils optiques	0,00	0,04	0,00	0,03	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00	0,05	0,00	0,07
Assurance-salaire	0,97	0,19	1,88	0,28	2,47	0,69	3,37	1,23	3,04	0,75	2,16	0,62
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,37	0,00	0,40	0,00	0,46	0,00	0,85	0,00	0,79	0,00	0,51
Sous-total des assurances ¹	1,12	1,75	1,99*	2,12*	2,61*	3,16*	3,55	4,56	3,18*	3,63*	2,31*	2,95*
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,24	0,39	0,07	0,22	0,16	0,06	0,00	0,04	0,02	0,23	0,13
Régime de rentes du Québec	2,01	1,85	2,83	2,26	3,01*	3,10*	2,99	3,20	3,07	2,76	2,76*	2,69*
AE	2,10	1,96	2,96	2,41	3,22*	3,26*	3,15	3,30	3,15	2,92	2,92*	2,83*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65*	0,73*	1,15	0,86	1,03*	1,09*	1,54	2,12	1,32*	1,37*	1,05*	1,15*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03*	8,81*	11,21	9,80	11,54*	11,71*	11,94	12,89	11,81*	11,32*	11,01*	10,94*
Total rémunération indirecte ¹	14,81	16,95	17,64*	18,40*	18,35	20,91	19,25	26,04	19,02	22,18	17,59	20,58
Total des avantages sociaux¹	16,79*	16,98*	19,83	18,48	19,94*	21,08*	20,64	27,32	21,32*	22,72*	19,36*	20,93*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	8,63	8,06	8,29	8,23*	8,27*	7,75	8,52	7,94	8,26	8,09*	8,40*
Congés fériés et mobiles	4,98*	5,00*	4,98*	4,96*	4,98*	5,03*	4,98	4,42	4,98	4,62	4,98*	4,89*
Congés de maladie utilisés	2,78	2,30	2,32	2,47	2,65	4,11	2,08	2,46	2,47*	2,95*	2,53*	3,12*
Congés parentaux	0,05	0,12	0,03	0,10	0,01	0,05	0,02*	0,03*	0,02*	0,07*	0,02*	0,07*
Congés sociaux	0,23	0,49	0,44	0,81	0,33	0,65	0,64*	0,51*	0,54*	0,78*	0,38	0,62
Total du temps chômé payé¹	16,17	16,56	15,85	16,65	16,22	18,13	15,49*	15,96*	15,96*	16,69*	16,02*	17,12*
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97*	33,55*	35,68*	35,14*	36,16	39,22	36,14	43,29	37,29	39,42	35,39	38,05

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 B-6

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 de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,10	2,18	0,44	1,59	0,47	1,39	0,32	2,29	0,34	1,77	0,36
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	5,17	4,04*	4,13*	3,97	3,15	3,69*	3,12*	3,97	3,21	4,03	3,71
Assurance-vie	0,07	0,27	0,03	0,31	0,03	0,26	0,02	0,32	0,03	0,30	0,04	0,28
Assurance-maladie	0,08	0,57	0,08	0,91	0,11	0,89	0,14	1,06	0,10	0,73	0,10	0,84
Assurance-soins dentaires	0,00	0,39	0,00	0,18	0,00	0,14	0,00	0,29	0,00	0,20	0,00	0,24
Assurance-appareils optiques	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,06	0,00	0,09	0,00	0,05	0,00	0,06
Assurance-salaire	0,97	0,68	1,88	1,69	2,47	1,86	3,37	2,53	3,04	2,28	2,16	1,73
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,49	0,00	0,89	0,00	1,16	0,00	0,82	0,00	1,03	0,00	0,92
Sous-total des assurances ¹	1,12	2,47	1,99	4,05	2,61	4,40	3,55	5,14	3,18	4,62	2,31	4,09
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,23	0,39	0,17	0,22	0,12	0,06	0,13	0,04	0,10	0,23	0,15
Régime de rentes du Québec	2,01*	2,04*	2,83*	2,87*	3,01*	2,99*	2,99*	2,93*	3,07*	3,05*	2,76*	2,77*
AE	2,10	2,22	2,96	3,11	3,22*	3,25*	3,15*	3,15*	3,15	3,23	2,92	3,00
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65	0,52	1,15	0,60	1,03	0,61	1,54	0,58	1,32	0,58	1,05	0,59
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03*	9,05*	11,21	10,85	11,54	11,12	11,94	10,94	11,81	11,13	11,01	10,62
Total rémunération indirecte ¹	14,81	16,94	17,64	19,21	18,35	18,82	19,25*	19,35*	19,02*	19,08*	17,59	18,59
Total des avantages sociaux¹	16,79	17,04	19,83*	19,66*	19,94	19,29	20,64	19,68	21,32	19,42	19,36	18,95
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	8,76	8,06	8,39	8,23	8,32	7,75	8,19	7,94	8,16	8,09	8,39
Congés fériés et mobiles	4,98	5,65	4,98	5,71	4,98	5,62	4,98	5,88	4,98	5,75	4,98	5,69
Congés de maladie utilisés	2,78	2,37	2,32	1,73	2,65	1,93	2,08	1,84	2,47	1,82	2,53	1,97
Congés parentaux	0,05	0,01	0,03	0,02	0,01*	0,00*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02*	0,02	0,01
Congés sociaux	0,23	0,33	0,44	0,57	0,33	0,40	0,64	0,63	0,54	0,64	0,38	0,46
Total du temps chômé payé¹	16,17	17,14	15,85	16,44	16,22	16,30	15,49	16,57	15,96	16,41	16,02	16,55
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	34,19	35,68	36,11	36,16	35,59	36,14	36,26	37,29	35,83	35,39*	35,50*

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 B-7

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 de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,00	2,18	0,00	1,59	0,00	1,39	0,00	2,29	0,00	1,77	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	11,20	4,04	11,19	3,97	11,20	3,69	9,01	3,97	9,01	4,03	10,77
Assurance-vie	0,07	0,11	0,03	0,11	0,03	0,11	0,02	0,08	0,03	0,08	0,04	0,10
Assurance-maladie	0,08	1,19	0,08	1,12	0,11	1,09	0,14	1,18	0,10	1,00	0,10	1,14
Assurance-soins dentaires	0,00	1,36	0,00	1,35	0,00	1,39	0,00	1,27	0,00	1,07	0,00	1,36
Assurance-appareils optiques	0,00	0,51	0,00	0,56	0,00	0,65	0,00	0,40	0,00	0,34	0,00	0,56
Assurance-salaire	0,97	0,00	1,88	0,00	2,47	0,00	3,37	0,00	3,04	0,00	2,16	0,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	1,10	0,00	1,10	0,00	1,10	0,00	0,88	0,00	0,88	0,00	1,06
Sous-total des assurances ¹	1,12	4,29	1,99	4,25	2,61	4,35	3,55	3,83	3,18	3,40	2,31	4,23
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,32	0,39	0,23	0,22	0,27	0,06	0,01	0,04	0,01	0,23	0,22
Régime de rentes du Québec	2,01	2,16	2,83	2,55	3,01	3,14	2,99	3,05	3,07	3,16	2,76	2,83
AE	2,10	2,34	2,96	2,74	3,22	3,34	3,15	2,66	3,15	2,70	2,92*	2,92*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65	0,56	1,15	0,61	1,03	0,65	1,54	0,51	1,32	0,52	1,05	0,60
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03	9,32	11,21	10,17	11,54	11,39	11,94	10,50	11,81	10,65	11,01	10,63
Total rémunération indirecte ¹	14,81	25,14	17,64	25,87	18,35	27,22	19,25	23,36	19,02	23,08	17,59	25,87
Total des avantages sociaux¹	16,79	25,14	19,83	25,87	19,94	27,22	20,64	23,36	21,32	23,08	19,36	25,87
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,41	8,06	7,35	8,23	7,23	7,75	7,03	7,94	7,03	8,09	7,25
Congés fériés et mobiles	4,98	4,21	4,98	4,21	4,98	4,21	4,98	4,21	4,98	4,21	4,98	4,21
Congés de maladie utilisés	2,78	2,70	2,32	2,69	2,65	3,94	2,08	3,98	2,47	3,98	2,53	3,48
Congés parentaux	0,05	0,00	0,03	0,00	0,01	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00	0,02	0,00
Congés sociaux	0,23	0,69	0,44	0,62	0,33	1,15	0,64	0,97	0,54	0,97	0,38	0,93
Total du temps chômé payé¹	16,17	15,03	15,85	14,90	16,22	16,55	15,49	16,21	15,96	16,21	16,02	15,89
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	40,17	35,68	40,77	36,16	43,77	36,14	39,58	37,29	39,30	35,39	41,77

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 B-8

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 de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,14	2,18	0,36	1,59	0,39	1,39	0,68	2,29	0,20	1,77	0,37
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	8,69	4,04	7,05	3,97	6,28	3,69*	2,74*	3,97	6,02	4,03	6,42
Assurance-vie	0,07	0,30	0,03	0,37	0,03	0,38	0,02	0,16	0,03	0,42	0,04	0,34
Assurance-maladie	0,08	0,86	0,08	1,42	0,11	1,42	0,14	0,57	0,10	1,23	0,10	1,19
Assurance-soins dentaires	0,00	0,80	0,00	0,73	0,00	0,83	0,00	0,28	0,00	0,74	0,00	0,74
Assurance-appareils optiques	0,00	0,28	0,00	0,16	0,00	0,19	0,00	0,03	0,00	0,09	0,00	0,18
Assurance-salaire	0,97	0,18	1,88	1,17	2,47	1,30	3,37	0,56	3,04	1,63	2,16	0,96
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,75	0,00	0,59	0,00	0,85	0,00	0,29	0,00	0,65	0,00	0,71
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,20	1,99	4,46	2,61	5,00	3,55	1,93	3,18	4,79	2,31	4,14
Compensation pour congés parentaux	0,29*	0,26*	0,39	0,10	0,22	0,13	0,06	0,00	0,04	0,01	0,23	0,13
Régime de rentes du Québec	2,01*	2,02*	2,83	2,36	3,01*	3,07*	2,99*	3,04*	3,07	2,43	2,76*	2,70*
AE	2,10*	2,17*	2,96	2,43	3,22*	3,17*	3,15*	3,30*	3,15	2,54	2,92	2,83
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65*	0,69*	1,15*	1,30*	1,03	1,30	1,54*	1,67*	1,32	1,53	1,05	1,23
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03*	9,14*	11,21	10,36	11,54*	11,82*	11,94*	12,28*	11,81	10,76	11,01*	11,04*
Total rémunération indirecte ¹	14,81	21,31	17,64	21,98	18,35	23,24	19,25	16,95	19,02	21,61	17,59	21,73
Total des avantages sociaux¹	16,79	21,45	19,83*	22,34*	19,94	23,64	20,64	17,63	21,32*	21,82*	19,36	22,11
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12*	8,01*	8,06*	8,59*	8,23*	8,34*	7,75*	7,16*	7,94	8,88	8,09*	8,18*
Congés fériés et mobiles	4,98	4,67	4,98	4,74	4,98*	4,99*	4,98	4,20	4,98	4,76	4,98	4,77
Congés de maladie utilisés	2,78	2,23	2,32	1,17	2,65	1,88	2,08	1,24	2,47	1,32	2,53	1,73
Congés parentaux	0,05*	0,03*	0,03*	0,04*	0,01	0,03	0,02	0,01	0,02*	0,01*	0,02*	0,03*
Congés sociaux	0,23	0,63	0,44*	0,57*	0,33	0,55	0,64	0,34	0,54*	0,58*	0,38	0,54
Total du temps chômé payé¹	16,17	15,59	15,85*	15,13*	16,22*	15,81*	15,49	12,96	15,96*	15,56*	16,02	15,27
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	37,05	35,68*	37,48*	36,16	39,46	36,14	30,60	37,29*	37,39*	35,39	37,38

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe B-9

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 de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,02	2,18	0,06	1,59	0,13	1,39	0,16	2,29	0,21	1,77	0,11
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35*	3,93*	4,04*	4,92*	3,97*	3,01*	3,69*	3,43*	3,97*	3,02*	4,03*	3,56*
Assurance-vie	0,07	0,37	0,03	0,24	0,03	0,24	0,02	0,38	0,03	0,21	0,04	0,29
Assurance-maladie	0,08	1,00	0,08	1,14	0,11	1,62	0,14	2,71	0,10	1,44	0,10	1,53
Assurance-soins dentaires	0,00	0,71	0,00	0,69	0,00	1,04	0,00	1,54	0,00	0,91	0,00	0,97
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,10	0,00	0,17	0,00	0,23	0,00	0,09	0,00	0,14
Assurance-salaire	0,97	0,70	1,88	0,84	2,47	1,06	3,37	1,71	3,04	1,76	2,16	1,11
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,46	0,00	0,41	0,00	0,48	0,00	0,09	0,00	0,07	0,00	0,38
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,35	1,99	3,45	2,61	4,63	3,55	6,68	3,18	4,50	2,31	4,44
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,11	0,39	0,03	0,22	0,08	0,06*	0,04*	0,04	0,00	0,23	0,07
Régime de rentes du Québec	2,01*	2,00*	2,83	2,42	3,01*	2,88*	2,99	3,99	3,07	2,51	2,76*	2,74*
AE	2,10*	2,04*	2,96	2,51	3,22	2,92	3,15	4,14	3,15	2,64	2,92	2,81
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65*	0,75*	1,15	1,49	1,03	0,69	1,54	2,43	1,32*	1,82*	1,05*	1,13*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03*	9,06*	11,21	10,70	11,54	10,76	11,94	14,83	11,81*	11,24*	11,01*	10,95*
Total rémunération indirecte ¹	14,81	16,46	17,64*	19,11*	18,35*	18,49*	19,25	25,00	19,02*	18,77*	17,59	19,03
Total des avantages sociaux¹	16,79*	16,49*	19,83*	19,17*	19,94*	18,62*	20,64	25,16	21,32	18,98	19,36*	19,14*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,35	8,06*	7,67*	8,23	6,95	7,75*	7,82*	7,94*	7,74*	8,09	7,33
Congés fériés et mobiles	4,98	4,51	4,98*	4,81*	4,98	4,74	4,98	4,63	4,98*	4,70*	4,98	4,69
Congés de maladie utilisés	2,78	1,28	2,32	0,82	2,65	1,45	2,08*	1,96*	2,47	1,49	2,53	1,42
Congés parentaux	0,05*	0,03*	0,03	0,02	0,01	0,02	0,02*	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,23	0,18	0,44	0,31	0,33	0,18	0,64	0,42	0,54	0,36	0,38	0,25
Total du temps chômé payé¹	16,17	13,36	15,85	13,65	16,22	13,36	15,49*	14,85*	15,96*	14,32*	16,02	13,73
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	29,86	35,68	32,82	36,16	31,98	36,14	40,02	37,29*	33,31*	35,39	32,88

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 B-10

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 syndiqué (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,00	2,18	0,40	1,59	0,36	1,39	0,66	2,29	0,11	1,77	0,32
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35	3,62	4,04	7,07	3,97	5,66	3,69*	2,45*	3,97	5,82	4,03	5,07
Assurance-vie	0,07	0,47	0,03	0,36	0,03	0,41	0,02	0,14	0,03	0,39	0,04	0,38
Assurance-maladie	0,08	0,43	0,08	1,64	0,11	1,65	0,14	0,54	0,10	1,15	0,10	1,24
Assurance-soins dentaires	0,00	0,42	0,00	0,82	0,00	0,87	0,00	0,29	0,00	0,72	0,00	0,69
Assurance-appareils optiques	0,00	0,01	0,00	0,17	0,00	0,15	0,00	0,03	0,00	0,10	0,00	0,11
Assurance-salaire	0,97	0,73	1,88	1,35	2,47	1,55	3,37	0,51	3,04	1,72	2,16	1,23
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,33	0,00	0,59	0,00	0,89	0,00	0,26	0,00	0,57	0,00	0,64
Sous-total des assurances ¹	1,12	2,41	1,99	4,96	2,61	5,54	3,55	1,79	3,18	4,68	2,31	4,30
Compensation pour congés parentaux	0,29*	0,24*	0,39	0,09	0,22	0,09	0,06	0,00	0,04	0,01	0,23*	0,11*
Régime de rentes du Québec	2,01*	1,92*	2,83	2,36	3,01*	2,88*	2,99*	3,14*	3,07	2,24	2,76*	2,61*
AE	2,10*	1,94*	2,96	2,39	3,22	2,90	3,15	3,43	3,15	2,33	2,92	2,67
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65	0,49	1,15*	1,43*	1,03	1,44	1,54*	1,73*	1,32*	1,47*	1,05	1,27
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03*	8,62*	11,21	10,44	11,54*	11,49*	11,94	12,56	11,81	10,32	11,01*	10,82*
Total rémunération indirecte ¹	14,81*	14,91*	17,64	22,58	18,35	22,79	19,25	16,82	19,02	20,84	17,59	20,31
Total des avantages sociaux¹	16,79*	14,91*	19,83*	22,98*	19,94	23,16	20,64	17,48	21,32*	20,95*	19,36*	20,63*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12*	8,45*	8,06*	8,69*	8,23*	8,42*	7,75*	7,07*	7,94	8,96	8,09*	8,32*
Congés fériés et mobiles	4,98	4,48	4,98	4,65	4,98*	4,87*	4,98	4,15	4,98	4,75	4,98	4,66
Congés de maladie utilisés	2,78	0,74	2,32	0,84	2,65	1,05	2,08	1,17	2,47	1,07	2,53	0,97
Congés parentaux	0,05	0,02	0,03*	0,03*	0,01	0,03	0,02	0,00	0,02	0,01	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,23	0,14	0,44*	0,53*	0,33	0,49	0,64	0,33	0,54*	0,55*	0,38*	0,41*
Total du temps chômé payé¹	16,17	13,85	15,85*	14,76*	16,22	14,89	15,49	12,75	15,96*	15,35*	16,02	14,40
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	28,77	35,68*	37,74*	36,16	38,05	36,14	30,23	37,29*	36,30*	35,39*	35,04*

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 B-11

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 non syndiqué (en % du salaire)

Avantages sociaux et temps chômé payé	Professionnels		Techniciens		Employés de bureau		Employés de service		Ouvriers		Ensemble des catégories	
	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	1,97	0,02	2,18	0,05	1,59	0,12	1,39	0,15	2,29	0,21	1,77	0,10
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,35*	3,57*	4,04*	4,94*	3,97*	2,98*	3,69*	3,51*	3,97*	3,02*	4,03*	3,50*
Assurance-vie	0,07	0,35	0,03	0,24	0,03	0,23	0,02	0,38	0,03	0,21	0,04	0,28
Assurance-maladie	0,08	1,05	0,08	1,15	0,11	1,65	0,14	2,82	0,10	1,44	0,10	1,57
Assurance-soins dentaires	0,00	0,76	0,00	0,70	0,00	1,07	0,00	1,66	0,00	0,91	0,00	1,01
Assurance-appareils optiques	0,00	0,08	0,00	0,10	0,00	0,17	0,00	0,21	0,00	0,08	0,00	0,14
Assurance-salaire	0,97	0,76	1,88	0,82	2,47	1,06	3,37	1,62	3,04	1,76	2,16	1,10
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,46	0,00	0,41	0,00	0,48	0,00	0,08	0,00	0,06	0,00	0,37
Sous-total des assurances ¹	1,12	3,48	1,99	3,44	2,61	4,68	3,55	6,80	3,18	4,49	2,31	4,50
Compensation pour congés parentaux	0,29	0,09	0,39	0,03	0,22	0,08	0,06*	0,04*	0,04	0,00	0,23	0,06
Régime de rentes du Québec	2,01*	1,99*	2,83	2,42	3,01*	2,92*	2,99	4,07	3,07	2,50	2,76*	2,77*
AE	2,10*	2,03*	2,96	2,50	3,22	2,96	3,15	4,23	3,15	2,63	2,92*	2,83*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,65*	0,75*	1,15	1,50	1,03	0,70	1,54	2,57	1,32*	1,82*	1,05*	1,16*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,03*	9,04*	11,21	10,69	11,54	10,85	11,94	15,14	11,81*	11,22*	11,01*	11,02*
Total rémunération indirecte ¹	14,81	16,19	17,64*	19,11*	18,35*	18,61*	19,25	25,51	19,02*	18,74*	17,59	19,09
Total des avantages sociaux¹	16,79*	16,22*	19,83*	19,17*	19,94*	18,73*	20,64	25,67	21,32	18,95	19,36*	19,20*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,12	7,20	8,06*	7,65*	8,23	6,94	7,75*	7,81*	7,94*	7,74*	8,09	7,29
Congés fériés et mobiles	4,98	4,45	4,98*	4,79*	4,98	4,73	4,98	4,57	4,98*	4,69*	4,98	4,66
Congés de maladie utilisés	2,78	1,11	2,32	0,80	2,65	1,42	2,08*	1,96*	2,47	1,49	2,53	1,38
Congés parentaux	0,05	0,02	0,03	0,02	0,01	0,02	0,02*	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,23	0,16	0,44	0,31	0,33	0,18	0,64	0,40	0,54	0,36	0,38	0,24
Total du temps chômé payé¹	16,17	12,95	15,85	13,60	16,22	13,31	15,49*	14,77*	15,96*	14,31*	16,02	13,61
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	32,97	29,18	35,68	32,77	36,16	32,05	36,14	40,44	37,29*	33,27*	35,39	32,82

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 C-1

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001

[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											
Professionnel communic. 1	18	34 828	44 646	-28,2	686	61	35 515	44 706	-25,9	5 875	11 000
Professionnel communic. 2	471	59 816	55 368	7,4	1 148	101	60 963	55 469	9,0	8 826	11 583
Professionnel communic. 3	48	66 235	68 947	-4,1	1 305	63	67 540	69 010	-2,2	9 376	14 233
Professionnel approvis. 2	17	57 948	54 921	5,2	1 142	19	59 090	54 940	7,0	8 542	11 065
Professionnel gest. fin. 1	48	35 620	39 506	-10,9	723	7	36 343	39 513	-8,7	6 159	7 529
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	55 031	2,0	1 119	85	57 255	55 116	3,7	8 729	10 472
Professionnel gest. fin. 3	113	62 908	69 672	-10,8	1 240	35	64 148	69 707	-8,7	9 066	12 856
Analyste proc. adm./inform. 1	123	37 575	41 866	-11,4	764	40	38 339	41 906	-9,3	6 462	9 147
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	55 500	6,2	1 149	73	60 336	55 573	7,9	8 816	11 469
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	66 054	-1,0*	1 289	109	66 717	66 163	0,8*	9 309	10 442
Ingénieur 1	38	40 440	45 856	-13,4	797	0	41 236	45 856	-11,2	6 805	7 818
Ingénieur 2	604	63 666	64 551	-1,4*	1 246	49	64 912	64 600	0,5*	9 290	10 624
Ingénieur 3	170	69 468	78 732	-13,3	1 369	31	70 837	78 763	-11,2	9 847	12 819
Spécialiste sc. phys. 1	7	37 457	40 925	-9,3	738	0	38 195	40 925	-7,1	6 342	10 194
Spécialiste sc. phys. 2	354	60 390	61 961	-2,6*	1 259	46	61 650	62 007	-0,6*	9 208	12 644
Moyenne		59 642	58 373	2,1			60 812	58 444	3,9		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	43 715	-9,0*	1 068	417	41 159	44 132	-7,2*	6 941	7 755
Techn. arts appl. graph. 3	31	44 873	52 428	-16,8	1 344	40	46 216	52 468	-13,5	7 466	9 463
Techn. documentation 2	759	38 763	39 863	-2,8	640	194	39 403	40 057	-1,7	6 906	9 247
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	43 488	0,9*	900	73	44 768	43 560	2,7*	8 143	9 037
Techn. laboratoire 3	380	46 376	52 746	-13,7	965	92	47 342	52 838	-11,6	8 438	11 546
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	49 749	-24,7	949	148	40 845	49 896	-22,2	7 066	10 866
Technicien génie 3	155	45 002	56 315	-25,1	1 348	57	46 349	56 372	-21,6	7 479	10 648
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	41 820	-5,2	944	134	40 703	41 954	-3,1	6 879	8 964
Techn. informatique 3	345	46 924	47 354	-0,9*	881	84	47 805	47 439	0,8*	7 772	9 651
Moyenne		41 785	44 875	-7,4			42 695	45 000	-5,4		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	26 957	-4,3*	457	78	26 292	27 034	-2,8*	4 762	5 495
Magasinier 1	313	28 273	37 480	-32,6	1 052	111	29 325	37 591	-28,2	5 377	7 942
Magasinier 2	910	30 698	42 446	-38,3	428	71	31 126	42 517	-36,6	5 740	9 836
Magasinier 3	36	36 818	44 659	-21,3	429	49	37 247	44 708	-20,0	6 616	9 835
Op. duplicateur 1-2	188	30 218	33 172	-9,8	322	192	30 540	33 365	-9,2	5 504	7 085
Op. informatique 1	49	30 743	30 570	0,6*	517	27	31 260	30 597	2,1*	5 649	7 586
Op. informatique 2	123	33 759	37 771	-11,9	475	283	34 234	38 054	-11,2	6 210	8 485
Op. informatique 3	47	41 700	44 267	-6,2	579	48	42 279	44 315	-4,8*	7 372	10 222
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	28 166	-5,0	410	93	27 231	28 259	-3,8*	5 139	5 898
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	34 115	-12,3	487	109	30 867	34 224	-10,9	5 574	7 513
Personnel soutien adm. 3	2 125	35 581	34 161	4,0	514	30	36 095	34 191	5,3	6 561	8 615
Préposé traitement texte 2	190	26 582	31 257	-17,6	462	146	27 044	31 403	-16,1	5 112	7 068
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	32 099	-12,3	410	232	28 988	32 331	-11,5	5 377	7 013
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	35 718	-12,5	534	158	32 287	35 876	-11,1	5 814	7 737
Préposé télécomm. 1-2	14	29 929	35 452	-18,5	570	378	30 499	35 830	-17,5	5 407	7 410
Préposé télécomm.3	136	34 632	41 481	-19,8	660	103	35 292	41 584	-17,8	6 272	10 125
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	29 323	-12,6	457	198	26 487	29 520	-11,5	4 976	5 855
Moyenne		30 441	33 858	-11,2			30 924	33 993	-9,9		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 390	55 706	-34,6	1 524,6	1 615,3	-6,0	27,15	34,67	-27,7	Professionnels
69 789	67 053	3,9	1 528,3	1 612,0	-5,5	45,67	41,77	8,5	Professionnel communic. 1
76 916	83 242	-8,2	1 524,6	1 624,2	-6,5	50,44	51,34	-1,8*	Professionnel communic. 2
67 632	66 005	2,4	1 524,6	1 670,9	-9,6	44,36	39,67	10,6	Professionnel communic. 3
42 502	47 042	-10,7	1 530,9	1 705,4	-11,4	27,75	27,75	0,0*	Professionnel approuv. 2
65 984	65 587	0,6*	1 537,9	1 656,1	-7,7	42,92	39,97	6,9	Professionnel gest. fin. 1
73 214	82 563	-12,8	1 524,6	1 658,9	-8,8	48,01	50,04	-4,2	Professionnel gest. fin. 2
44 801	51 053	-14,0	1 531,3	1 649,7	-7,7	29,24	30,96	-5,9	Professionnel gest. fin. 3
69 153	67 042	3,1	1 529,9	1 610,2	-5,3	45,20	41,81	7,5	Analyste proc. adm./inform. 1
76 027	76 604	-0,8*	1 524,6	1 636,4	-7,3	49,87	47,03	5,7	Analyste proc. adm./inform. 2
48 041	53 674	-11,7	1 524,6	1 734,8	-13,8	31,51	30,87	2,0*	Analyste proc. adm./inform. 3
74 202	75 224	-1,4*	1 525,3	1 689,8	-10,8	48,65	44,81	7,9	Ingénieur 1
80 684	91 582	-13,5	1 524,6	1 674,6	-9,8	52,91	54,83	-3,6	Ingénieur 2
44 537	51 120	-14,8	1 524,6	1 646,5	-8,0	29,21	31,08	-6,4	Ingénieur 3
70 858	74 651	-5,4	1 537,9	1 612,3	-4,8	46,08	46,48	-0,9*	Spécialiste sc. phys. 1
									Spécialiste sc. phys. 2
69 687	69 700	0,0*	1 529,8	1 631,1	-6,6	45,56	42,94	5,8	Moyenne
									Techniciens
48 100	51 887	-7,9*	1 517,9	1 580,7	-4,1	31,69	33,37	-5,3*	Techn. arts appl. graph. 1-2
53 682	61 931	-15,4	1 511,9	1 711,6	-13,2	35,51	36,14	-1,8*	Techn. arts appl. graph. 3
46 309	49 304	-6,5	1 538,6	1 534,9	0,2*	30,10	32,21	-7,0	Techn. documentation 2
52 911	52 597	0,6*	1 551,9	1 716,8	-10,6	34,09	30,86	9,5	Techn. laboratoire 1-2
55 779	64 384	-15,4	1 550,8	1 516,5	2,2	35,96	42,69	-18,7	Techn. laboratoire 3
47 910	60 762	-26,8	1 560,7	1 718,4	-10,1	30,70	35,41	-15,3	Technicien génie 1-2
53 828	67 020	-24,5	1 511,9	1 548,4	-2,4*	35,60	43,45	-22,1	Technicien génie 3
47 582	50 917	-7,0	1 523,8	1 642,6	-7,8	31,23	31,15	0,3*	Techn. informatique 1-2
55 577	57 089	-2,7*	1 532,2	1 559,0	-1,8	36,28	36,80	-1,4*	Techn. informatique 3
50 141	54 551	-8,8	1 542,1	1 652,6	-7,2	32,51	33,24	-2,2*	Moyenne
									Employés de bureau
31 054	32 530	-4,8*	1 517,9	1 576,8	-3,9	20,47	20,60	-0,6*	Op. saisie données 1-2
34 702	45 534	-31,2	1 578,1	1 755,1	-11,2	21,94	25,98	-18,4	Magasinier 1
36 866	52 353	-42,0	1 546,8	1 727,9	-11,7	23,84	30,38	-27,4	Magasinier 2
43 863	54 543	-24,4	1 551,7	1 760,7	-13,5	28,27	31,07	-9,9	Magasinier 3
36 044	40 450	-12,2	1 564,5	1 587,1	-1,4*	23,04	25,53	-10,8	Op. duplicateur 1-2
36 909	38 183	-3,5	1 628,2	1 638,8	-0,7*	22,65	23,42	-3,4*	Op. informatique 1
40 444	46 539	-15,1	1 571,7	1 603,4	-2,0	25,71	29,22	-13,7	Op. informatique 2
49 651	54 537	-9,8	1 596,6	1 634,6	-2,4*	31,09	33,83	-8,8*	Op. informatique 3
32 370	34 157	-5,5	1 548,0	1 596,9	-3,2	20,91	21,68	-3,7*	Personnel soutien adm. 1
36 440	41 737	-14,5	1 523,2	1 599,1	-5,0	23,93	26,21	-9,5	Personnel soutien adm. 2
42 656	42 805	-0,3*	1 533,1	1 573,6	-2,6	27,82	27,40	1,5*	Personnel soutien adm. 3
32 156	38 471	-19,6	1 536,2	1 561,4	-1,6*	20,94	25,03	-19,5	Préposé traitement texte 2
34 366	39 344	-14,5	1 539,9	1 540,2	0,0*	22,32	25,66	-15,0	Personnel secrétariat 1
38 101	43 613	-14,5	1 517,3	1 578,5	-4,0	25,12	27,80	-10,7	Personnel secrétariat 2
35 906	43 240	-20,4	1 682,5	1 704,9	-1,3*	21,34	25,76	-20,7	Préposé télécomm. 1-2
41 563	51 709	-24,4	1 711,2	1 663,2	2,8	24,29	30,21	-24,4	Préposé télécomm. 3
31 463	35 375	-12,4	1 536,0	1 616,6	-5,2	20,48	21,90	-6,9	Téléphoniste-récept. 2
36 565	41 491	-13,5	1 532,4	1 589,2	-3,7	23,87	26,24	-9,9	Moyenne

Annexe C-1 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001

[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 service											
Cuisinier 1	326	30 294	29 495	2,6	407	293	30 701	29 788	3,0	5 937	5 121
Cuisinier 2	949	35 243	33 933	3,7	579	228	35 822	34 160	4,6	6 908	5 921
Gardien 2	311	28 601	25 030	12,5	397	237	28 998	25 267	12,9	5 572	3 184
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	38 932	-35,3	362	201	29 147	39 134	-34,3	5 365	8 893
Préposé cuisine/café. 2	2 036	27 501	26 097	5,1	394	83	27 894	26 181	6,1	5 390	5 218
Préposé entretien léger 2	1 255	28 137	26 891	4,4*	382	278	28 519	27 169	4,7*	5 511	4 978
Préposé entretien lourd 2	2 830	28 173	31 973	-13,5	383	196	28 556	32 169	-12,6	5 532	6 981
Moyenne		28 938	30 959	-7,0			29 342	31 150	-6,2		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	89	29 521	38 537	-30,5	991	233	30 512	38 770	-27,1	5 505	9 286
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	44 649	-33,0	803	265	34 362	44 914	-30,7	6 361	9 688
Électricien entretien 2	244	38 337	51 938	-35,5	718	106	39 055	52 045	-33,3	7 370	11 234
Électricien entretien 3	9	40 763	51 686	-26,8	3 073	167	43 836	51 853	-18,3	7 617	8 816
Mécanicien véh. motor. 1	65	36 473	44 266	-21,4	2 323	379	38 796	44 646	-15,1	6 910	9 553
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	48 354	-26,1	2 557	296	40 894	48 650	-19,0	7 231	11 299
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	53 557	-39,7	518	26	38 855	53 583	-37,9	7 558	10 769
Menuisier entretien 2	292	36 679	47 166	-28,6	517	188	37 196	47 354	-27,3	7 102	10 249
Peintre entretien 2	191	34 010	46 116	-35,6	453	292	34 463	46 408	-34,7	6 569	9 543
Plombier entretien 2	290	38 337	52 713	-37,5	508	69	38 845	52 782	-35,9	7 369	11 478
Moyenne		36 538	48 744	-33,4			37 338	48 916	-31,0		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 958	38 714	-7,7			36 592	38 851	-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.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération global figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
36 638	34 910	4,7	1 708,5	1 801,6	-5,4	21,44	19,43	9,4	Employés de service
42 730	40 081	6,2	1 705,0	1 808,9	-6,1	25,07	22,21	11,4	Cuisinier 1
34 570	28 451	17,7	1 701,1	1 860,6	-9,4	20,33	15,34	24,5	Cuisinier 2
34 512	48 027	-39,2	1 712,9	1 659,1	3,1	20,15	29,39	-45,9	Gardien 2
33 285	31 399	5,7	1 707,2	1 752,2	-2,6*	19,50	17,97	7,8	Journalier/préposé terr. 2
34 030	32 148	5,5	1 707,9	1 716,0	-0,5*	19,93	18,74	6,0	Préposé cuisine/café. 2
34 089	39 149	-14,8	1 707,1	1 705,2	0,1*	19,97	22,94	-14,9	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
34 971	37 465	-7,1	1 707,8	1 729,2	-1,3*	20,48	21,83	-6,6	Moyenne
									Ouvriers
36 017	48 056	-33,4	1 689,0	1 719,4	-1,8*	21,35	27,93	-30,8	Conducteur véh. légers 2
40 723	54 602	-34,1	1 699,1	1 806,8	-6,3	23,98	30,51	-27,2	Conducteur véh. lourds 2
46 424	63 279	-36,3	1 704,6	1 745,7	-2,4	27,25	36,26	-33,1	Électricien entretien 2
51 453	60 670	-17,9	1 635,0	1 713,1	-4,8	31,47	35,50	-12,8	Électricien entretien 3
45 706	54 199	-18,6	1 649,8	1 743,6	-5,7	27,73	31,29	-12,8	Mécanicien véh. motor. 1
48 125	59 949	-24,6	1 646,2	1 710,0	-3,9	29,25	35,14	-20,1	Mécanicien véh. motor. 2
46 413	64 352	-38,7	1 708,1	1 743,6	-2,1*	27,17	37,18	-36,8	Mécanicien entret. Millwright 2
44 298	57 604	-30,0	1 709,5	1 707,9	0,1*	25,92	33,88	-30,7	Menuisier entretien 2
41 032	55 951	-36,4	1 710,6	1 700,6	0,6*	23,99	33,06	-37,8	Peintre entretien 2
46 214	64 260	-39,0	1 711,5	1 753,9	-2,5	27,00	36,67	-35,8	Plombier entretien 2
44 363	59 438	-34,0	1 700,4	1 735,5	-2,1	26,10	34,37	-31,7	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
42 978	47 028	-9,4	1 573,3	1 636,3	-4,0	27,48	28,93	-5,3	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2001

[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											
Professionnel communic. 1	18	34 828	38 763	-11,3	686	519	35 515	39 281	-10,6	5 875	9 925
Professionnel communic. 2	471	59 816	50 977	14,8	1 148	19	60 963	50 997	16,3	8 826	9 197
Professionnel communic. 3	48	66 235	69 839	-5,4	1 305	39	67 540	69 878	-3,5	9 376	12 856
Professionnel approvis. 2	17	57 948	54 484	6,0	1 142	0	59 090	54 484	7,8	8 542	9 525
Professionnel gest. fin. 1	48	35 620	38 390	-7,8	723	3	36 343	38 393	-5,6	6 159	6 248
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	52 940	5,7	1 119	27	57 255	52 966	7,5	8 729	9 614
Professionnel gest. fin. 3	113	62 908	69 072	-9,8	1 240	5	64 148	69 077	-7,7	9 066	11 804
Analyste proc. adm./inform. 1	123	37 575	41 559	-10,6	764	129	38 339	41 688	-8,7	6 462	7 487
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	57 174	3,4	1 149	64	60 336	57 237	5,1	8 816	10 268
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	71 960	-10,0	1 289	72	66 717	72 033	-8,0	9 309	10 715
Ingénieur 1	38	40 440	46 225	-14,3	797	0	41 236	46 225	-12,1	6 805	7 685
Ingénieur 2	604	63 666	63 199	0,7*	1 246	0	64 912	63 199	2,6*	9 290	9 660
Ingénieur 3	170	69 468	78 957	-13,7	1 369	0	70 837	78 957	-11,5	9 847	11 680
Spécialiste sc. phys. 2	354	60 390	61 337	-1,6*	1 259	0	61 650	61 337	0,5*	9 208	10 146
Spécialiste sc. phys. 3	74	65 816	64 145	2,5	1 297	0	67 113	64 145	4,4	9 351	9 991
Moyenne		59 642	58 839	1,3*			60 812	58 884	3,2		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	43 928	-9,6*	1 068	426	41 159	44 354	-7,8*	6 941	7 603
Techn. arts appl. graph. 3	31	44 873	53 009	-18,1	1 344	0	46 216	53 009	-14,7	7 466	9 652
Techn. documentation 2	759	38 763	36 096	6,9	640	103	39 403	36 199	8,1	6 906	8 584
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	44 256	-0,9*	900	54	44 768	44 311	1,0*	8 143	9 268
Techn. laboratoire 3	380	46 376	50 928	-9,8	965	0	47 342	50 928	-7,6	8 438	13 213
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	50 370	-26,3	949	139	40 845	50 510	-23,7	7 066	10 977
Technicien génie 3	155	45 002	57 325	-27,4	1 348	93	46 349	57 418	-23,9	7 479	10 142
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	42 689	-7,4	944	89	40 703	42 778	-5,1	6 879	9 021
Techn. informatique 3	345	46 924	46 734	0,4*	881	0	47 805	46 734	2,2*	7 772	8 388
Moyenne		41 785	44 921	-7,5			42 695	45 010	-5,4		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	26 366	-2,1*	457	56	26 292	26 422	-0,5*	4 762	5 423
Magasinier 1	313	28 273	37 576	-32,9	1 052	74	29 325	37 650	-28,4	5 377	7 772
Magasinier 2	910	30 698	45 151	-47,1	428	6	31 126	45 158	-45,1	5 740	9 894
Magasinier 3	36	36 818	46 113	-25,2	429	0	37 247	46 113	-23,8	6 616	9 419
Op. duplicateur 1-2	188	30 218	31 534	-4,4*	322	154	30 540	31 688	-3,8*	5 504	6 674
Op. informatique 1	49	30 743	28 226	8,2	517	117	31 260	28 343	9,3	5 649	5 360
Op. informatique 2	123	33 759	37 978	-12,5	475	278	34 234	38 256	-11,7	6 210	8 603
Op. informatique 3	47	41 700	49 329	-18,3	579	80	42 279	49 409	-16,9	7 372	10 031
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	27 054	-0,9*	410	89	27 231	27 143	0,3*	5 139	5 640
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	34 155	-12,4	487	17	30 867	34 172	-10,7	5 574	6 602
Personnel soutien adm. 3	2 125	35 581	33 303	6,4	514	0	36 095	33 303	7,7	6 561	5 059
Préposé traitement texte 2	190	26 582	32 499	-22,3	462	85	27 044	32 585	-20,5	5 112	7 133
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	32 521	-13,8	410	212	28 988	32 733	-12,9	5 377	7 067
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	36 313	-14,4	534	109	32 287	36 423	-12,8	5 814	7 590
Préposé télécomm. 1-2	14	29 929	29 541	1,3*	570	404	30 499	29 945	1,8*	5 407	4 810
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	29 344	-12,7	457	166	26 487	29 509	-11,4	4 976	5 764
Moyenne		30 412	33 951	-11,6			30 894	34 036	-10,2		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 390	49 207	-18,9	1 524,6	1 680,7	-10,2	27,15	29,22	-7,6	Professionnels
69 789	60 193	13,7	1 528,3	1 673,3	-9,5	45,67	35,84	21,5	Professionnel communic. 1
76 916	82 734	-7,6	1 524,6	1 688,8	-10,8	50,44	48,98	2,9*	Professionnel communic. 2
67 632	64 009	5,4	1 524,6	1 713,0	-12,4	44,36	37,46	15,6	Professionnel communic. 3
42 502	44 641	-5,0	1 530,9	1 725,2	-12,7	27,75	25,96	6,5	Professionnel gest. fin. 1
65 984	62 580	5,2	1 537,9	1 696,9	-10,3	42,92	37,12	13,5	Professionnel gest. fin. 2
73 214	80 881	-10,5	1 524,6	1 700,3	-11,5	48,01	47,82	0,4*	Professionnel gest. fin. 3
44 801	49 175	-9,8	1 531,3	1 667,1	-8,9	29,24	29,50	-0,9*	Analyste proc. adm./inform. 1
69 153	67 506	2,4*	1 529,9	1 644,0	-7,5	45,20	41,29	8,7	Analyste proc. adm./inform. 2
76 027	82 747	-8,8	1 524,6	1 659,6	-8,9	49,87	49,94	-0,1*	Analyste proc. adm./inform. 3
48 041	53 909	-12,2	1 524,6	1 752,3	-14,9	31,51	30,66	2,7*	Ingénieur 1
74 202	72 859	1,8*	1 525,3	1 743,4	-14,3	48,65	41,88	13,9	Ingénieur 2
80 684	90 637	-12,3	1 524,6	1 707,1	-12,0	52,91	53,15	-0,5*	Ingénieur 3
70 858	71 483	-0,9*	1 537,9	1 659,7	-7,9	46,08	43,42	5,8*	Spécialiste sc. phys. 2
76 464	74 137	3,0*	1 524,6	1 714,8	-12,5	50,16	43,29	13,7	Spécialiste sc. phys. 3
69 687	68 948	1,1*	1 529,8	1 670,2	-9,2	45,56	41,45	9,0	Moyenne
48 100	51 957	-8,0*	1 517,9	1 587,9	-4,6	31,69	33,33	-5,2*	Techniciens
53 682	62 662	-16,7	1 511,9	1 722,9	-14,0	35,51	36,29	-2,2*	Techn. arts appl. graph. 1-2
46 309	44 783	3,3*	1 538,6	1 667,2	-8,4	30,10	26,91	10,6	Techn. arts appl. graph. 3
52 911	53 578	-1,3*	1 551,9	1 754,6	-13,1	34,09	30,79	9,7	Techn. documentation 2
55 779	64 141	-15,0	1 550,8	1 709,2	-10,2	35,96	37,68	-4,8*	Techn. laboratoire 1-2
47 910	61 486	-28,3	1 560,7	1 736,4	-11,3	30,70	35,47	-15,5	Techn. laboratoire 3
53 828	67 559	-25,5	1 511,9	1 689,2	-11,7	35,60	40,04	-12,5	Technicien génie 1-2
47 582	51 798	-8,9	1 523,8	1 686,0	-10,6	31,23	30,82	1,3*	Technicien génie 3
55 577	55 122	0,8*	1 532,2	1 656,3	-8,1	36,28	33,65	7,2*	Techn. informatique 1-2
50 141	54 606	-8,9	1 542,1	1 711,2	-11,0	32,51	32,06	1,4*	Techn. informatique 3
31 054	31 846	-2,5*	1 517,9	1 586,2	-4,5	20,47	20,04	2,1*	Moyenne
34 702	45 422	-30,9	1 578,1	1 765,2	-11,9	21,94	25,79	-17,5	Employés de bureau
36 866	55 052	-49,3	1 546,8	1 763,9	-14,0	23,84	31,38	-31,6	Op. saisie données 1-2
43 863	55 532	-26,6	1 551,7	1 795,0	-15,7	28,27	31,07	-9,9	Magasinier 1
36 044	38 362	-6,4*	1 564,5	1 611,5	-3,0	23,04	23,71	-2,9*	Magasinier 2
36 909	33 703	8,7	1 628,2	1 678,4	-3,1	22,65	20,18	10,9	Magasinier 3
40 444	46 858	-15,9	1 571,7	1 619,0	-3,0	25,71	29,22	-13,7	Op. duplicateur 1-2
49 651	59 440	-19,7	1 596,6	1 618,6	-1,4*	31,09	38,05	-22,4*	Op. informatique 1
32 370	32 784	-1,3*	1 548,0	1 635,7	-5,7	20,91	20,26	3,1*	Op. informatique 2
36 440	40 774	-11,9	1 523,2	1 658,3	-8,9	23,93	24,73	-3,3*	Op. informatique 3
42 656	38 361	10,1	1 533,1	1 662,3	-8,4	27,82	23,19	16,6	Personnel soutien adm. 1
32 156	39 717	-23,5	1 536,2	1 641,7	-6,9	20,94	24,87	-18,8	Personnel soutien adm. 2
34 366	39 800	-15,8	1 539,9	1 617,6	-5,1	22,32	24,71	-10,7	Personnel soutien adm. 3
38 101	44 012	-15,5	1 517,3	1 648,4	-8,6	25,12	26,94	-7,2	Préposé traitement texte 2
35 906	34 755	3,2*	1 682,5	1 823,2	-8,4	21,34	19,11	10,4	Personnel secrétariat 1
31 463	35 273	-12,1	1 536,0	1 644,5	-7,1	20,48	21,43	-4,6	Personnel secrétariat 2
36 531	40 856	-11,8	1 531,3	1 651,5	-7,8	23,87	24,88	-4,3	Préposé télécomm. 1-2
									Téléphoniste-récept. 2
									Moyenne

Annexe C-2 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2001

[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 service											
Cuisinier 1	326	30 294	28 789	5,0	407	329	30 701	29 118	5,2	5 937	4 783
Cuisinier 2	949	35 243	33 554	4,8	579	265	35 822	33 818	5,6	6 908	5 551
Gardien 2	311	28 601	24 763	13,4	397	235	28 998	24 998	13,8	5 572	3 102
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	40 535	-40,8	362	95	29 147	40 630	-39,4	5 365	9 145
Préposé cuisine/café. 2	2 036	27 501	24 988	9,1	394	88	27 894	25 076	10,1	5 390	4 275
Préposé entretien léger 2	1 255	28 137	26 373	6,3	382	273	28 519	26 646	6,6	5 511	4 821
Préposé entretien lourd 2	2 830	28 173	30 709	-9,0*	383	98	28 556	30 807	-7,9*	5 532	6 010
Moyenne		28 938	30 433	-5,2*			29 342	30 582	-4,2*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	89	29 521	37 862	-28,3	991	474	30 512	38 336	-25,6	5 505	7 491
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	45 880	-36,7	803	198	34 362	46 078	-34,1	6 361	8 945
Électricien entretien 2	244	38 337	55 293	-44,2	718	33	39 055	55 326	-41,7	7 370	11 751
Électricien entretien 3	9	40 763	54 406	-33,5	3 073	141	43 836	54 547	-24,4	7 617	8 445
Mécanicien véh. motor. 1	65	36 473	44 371	-21,7	2 323	0	38 796	44 371	-14,4	6 910	7 016
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	52 386	-36,6	2 557	0	40 894	52 386	-28,1	7 231	11 243
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	54 046	-41,0	518	18	38 855	54 064	-39,1	7 558	10 847
Menuisier entretien 2	292	36 679	52 290	-42,6	517	46	37 196	52 336	-40,7	7 102	10 597
Peintre entretien 2	191	34 010	51 712	-52,0	453	217	34 463	51 929	-50,7	6 569	9 185
Plombier entretien 2	290	38 337	54 419	-41,9	508	12	38 845	54 431	-40,1	7 369	11 738
Moyenne		36 538	51 604	-41,2			37 338	51 693	-38,4		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 965	38 840	-8,0			36 600	38 934	-6,4*		

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.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
36 638	33 901	7,5	1 708,5	1 815,8	-6,3	21,44	18,69	12,8	Employés de service
42 730	39 370	7,9	1 705,0	1 823,3	-6,9	25,07	21,61	13,8	Cuisinier 1
34 570	28 099	18,7	1 701,1	1 864,8	-9,6	20,33	15,11	25,7	Cuisinier 2
34 512	49 775	-44,2	1 712,9	1 650,4	3,6	20,15	30,90	-53,3	Gardien 2
33 285	29 350	11,8	1 707,2	1 817,1	-6,4	19,50	16,23	16,8	Journalier/préposé terr. 2
34 030	31 467	7,5	1 707,9	1 714,3	-0,4*	19,93	18,36	7,9	Préposé cuisine/café. 2
34 089	36 817	-8,0*	1 707,1	1 709,2	-0,1*	19,97	21,62	-8,3*	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
34 971	36 353	-4,0*	1 707,8	1 745,4	-2,2	20,48	21,13	-3,2*	Moyenne
									Ouvriers
36 017	45 827	-27,2	1 689,0	1 683,7	0,3*	21,35	26,35	-23,4	Conducteur véh. légers 2
40 723	55 023	-35,1	1 699,1	1 864,9	-9,8	23,98	29,76	-24,1	Conducteur véh. lourds 2
46 424	67 077	-44,5	1 704,6	1 769,7	-3,8	27,25	37,98	-39,4	Électricien entretien 2
51 453	62 992	-22,4	1 635,0	1 730,2	-5,8	31,47	36,50	-16,0	Électricien entretien 3
45 706	51 387	-12,4*	1 649,8	1 839,5	-11,5	27,73	28,07	-1,2*	Mécanicien véh. motor. 1
48 125	63 629	-32,2	1 646,2	1 786,7	-8,5	29,25	35,71	-22,1	Mécanicien véh. motor. 2
46 413	64 911	-39,9	1 708,1	1 751,3	-2,5	27,17	37,39	-37,6	Mécanicien entret. Millwright 2
44 298	62 933	-42,1	1 709,5	1 736,8	-1,6*	25,92	36,52	-40,9	Menuisier entretien 2
41 032	61 114	-48,9	1 710,6	1 746,6	-2,1*	23,99	35,46	-47,8	Peintre entretien 2
46 214	66 169	-43,2	1 711,5	1 770,2	-3,4	27,00	37,45	-38,7	Plombier entretien 2
44 363	62 099	-40,0	1 700,4	1 765,5	-3,8	26,10	35,35	-35,4	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
42 987	46 517	-8,2	1 572,9	1 685,1	-7,1	27,49	27,80	-1,1*	Moyenne

Annexe C-3

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001

[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		
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Professionnels											
Professionnel communic. 1	18	34 828	45 268	-30,0	686	44	35 515	45 312	-27,6	5 875	11 139
Professionnel communic. 2	471	59 816	56 438	5,6	1 148	122	60 963	56 561	7,2	8 826	12 200
Professionnel approvis. 2	17	57 948	55 492	4,2	1 142	41	59 090	55 533	6,0	8 542	12 877
Professionnel gest. fin. 1	48	35 620	45 760	-28,5	723	17	36 343	45 778	-26,0	6 159	11 296
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	59 372	-5,8	1 119	200	57 255	59 572	-4,0	8 729	12 205
Professionnel gest. fin. 3	113	62 908	70 661	-12,3	1 240	74	64 148	70 735	-10,3	9 066	14 282
Analyste proc. adm./inform. 1	123	37 575	42 113	-12,1	764	2	38 339	42 115	-9,8	6 462	9 902
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	54 370	8,1	1 149	77	60 336	54 447	9,8	8 816	12 115
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	64 000	2,2	1 289	213	66 717	64 213	3,8	9 309	11 670
Ingénieur 2	604	63 666	67 967	-6,8	1 246	169	64 912	68 136	-5,0	9 290	13 030
Ingénieur 3	170	69 468	77 824	-12,0	1 369	85	70 837	77 909	-10,0	9 847	14 728
Spécialiste sc. phys. 2	354	60 390	62 072	-2,8	1 259	53	61 650	62 124	-0,8*	9 208	12 993
Moyenne		59 642	58 633	1,7*			60 812	58 745	3,4		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	42 309	-5,5	1 068	361	41 159	42 670	-3,7	6 941	8 646
Techn. arts appl. graph. 3	31	44 873	43 665	2,7	1 344	248	46 216	43 914	5,0	7 466	7 429
Techn. documentation 2	759	38 763	40 096	-3,4	640	199	39 403	40 295	-2,3	6 906	9 290
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	40 081	8,6	900	176	44 768	40 257	10,1	8 143	7 928
Techn. laboratoire 3	380	46 376	52 858	-14,0	965	93	47 342	52 950	-11,8	8 438	11 553
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	44 693	-12,0	949	186	40 845	44 879	-9,9	7 066	9 896
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	39 929	-0,4*	944	227	40 703	40 157	1,3*	6 879	8 831
Techn. informatique 3	345	46 924	47 837	-1,9*	881	114	47 805	47 951	-0,3*	7 772	10 142
Moyenne		41 785	42 415	-1,5			42 695	42 603	0,2*		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	32 112	-24,3	457	279	26 292	32 390	-23,2	4 762	6 087
Magasinier 1	313	28 273	36 672	-29,7	1 052	303	29 325	36 975	-26,1	5 377	8 747
Magasinier 2	910	30 698	35 634	-16,1	428	164	31 126	35 798	-15,0	5 740	9 125
Magasinier 3	36	36 818	40 199	-9,2	429	119	37 247	40 318	-8,2	6 616	9 938
Op. duplicateur 1-2	188	30 218	35 021	-15,9	322	237	30 540	35 258	-15,4	5 504	7 553
Op. informatique 1	49	30 743	31 312	-1,9*	517	0	31 260	31 312	-0,2*	5 649	8 261
Op. informatique 2	123	33 759	37 297	-10,5	475	293	34 234	37 591	-9,8	6 210	8 228
Op. informatique 3	47	41 700	41 980	-0,7*	579	25	42 279	42 005	0,6*	7 372	10 712
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	31 920	-19,0	410	103	27 231	32 023	-17,6	5 139	6 834
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	34 089	-12,2	487	160	30 867	34 249	-11,0	5 574	8 025
Personnel soutien adm. 3	2 125	35 581	37 555	-5,5	514	34	36 095	37 588	-4,1	6 561	9 541
Préposé traitement texte 2	190	26 582	30 053	-13,1	462	193	27 044	30 246	-11,8	5 112	6 964
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	31 704	-10,9	410	250	28 988	31 955	-10,2	5 377	6 962
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	35 020	-10,3	534	206	32 287	35 226	-9,1	5 814	7 862
Préposé télécomm. 1-2	14	29 929	38 907	-30,0	570	342	30 499	39 248	-28,7	5 407	9 247
Préposé télécomm. 3	136	34 632	41 481	-19,8	660	103	35 292	41 584	-17,8	6 272	10 125
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	29 231	-12,3	457	318	26 487	29 549	-11,6	4 976	6 189
Moyenne		30 441	34 053	-11,9			30 924	34 228	-10,7		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 390	56 451	-36,4	1 524,6	1 609,8	-5,6	27,15	35,27	-29,9	Professionnels
69 789	68 761	1,5	1 528,3	1 595,6	-4,4	45,67	43,25	5,3	Professionnel communic. 1
67 632	68 410	-1,2	1 524,6	1 617,2	-6,1	44,36	42,38	4,5	Professionnel communic. 2
42 502	57 074	-34,3	1 530,9	1 646,3	-7,5	27,75	34,72	-25,1	Professionnel approvis. 2
65 984	71 776	-8,8	1 537,9	1 573,3	-2,3	42,92	45,80	-6,7	Professionnel gest. fin. 1
73 214	85 017	-16,1	1 524,6	1 599,0	-4,9	48,01	53,29	-11,0	Professionnel gest. fin. 2
44 801	52 017	-16,1	1 531,3	1 646,4	-7,5	29,24	31,59	-8,0	Professionnel gest. fin. 3
69 153	66 562	3,7	1 529,9	1 589,0	-3,9	45,20	42,01	7,1	Analyste proc. adm./inform. 1
76 027	75 883	0,2*	1 524,6	1 587,2	-4,1	49,87	48,05	3,6	Analyste proc. adm./inform. 2
74 202	81 166	-9,4	1 525,3	1 559,3	-2,2	48,65	52,14	-7,2	Analyste proc. adm./inform. 3
80 684	92 637	-14,8	1 524,6	1 577,7	-3,5	52,91	58,81	-11,2	Ingénieur 2
70 858	75 117	-6,0	1 537,9	1 606,0	-4,4	46,08	46,92	-1,8*	Ingénieur 3
									Spécialiste sc. phys. 2
69 687	71 064	-2,0	1 529,8	1 587,1	-3,7	45,56	44,94	1,4*	Moyenne
									Techniciens
48 100	51 316	-6,7	1 517,9	1 539,0	-1,4*	31,69	33,58	-6,0	Techn. arts appl. graph. 1-2
53 682	51 342	4,4	1 511,9	1 534,8	-1,5*	35,51	33,58	5,4	Techn. arts appl. graph. 3
46 309	49 585	-7,1	1 538,6	1 528,0	0,7	30,10	32,53	-8,1	Techn. documentation 2
52 911	48 186	8,9	1 551,9	1 539,3	0,8	34,09	31,33	8,1	Techn. laboratoire 1-2
55 779	64 504	-15,6	1 550,8	1 504,3	3,0	35,96	43,07	-19,8	Techn. laboratoire 3
47 910	54 774	-14,3	1 560,7	1 593,2	-2,1	30,70	34,54	-12,5	Technicien génie 1-2
47 582	48 988	-3,0	1 523,8	1 547,2	-1,5	31,23	31,86	-2,0*	Techn. informatique 1-2
55 577	58 093	-4,5	1 532,2	1 508,4	1,6	36,28	38,58	-6,3	Techn. informatique 3
50 141	51 655	-3,0	1 542,1	1 545,2	-0,2*	32,51	33,57	-3,3	Moyenne
									Employés de bureau
31 054	38 477	-23,9	1 517,9	1 504,4	0,9	20,47	25,61	-25,1	Op. saisie données 1-2
34 702	45 722	-31,8	1 578,1	1 696,2	-7,5	21,94	26,86	-22,4	Magasinier 1
36 866	44 923	-21,9	1 546,8	1 663,7	-7,6	23,84	27,07	-13,5	Magasinier 2
43 863	50 256	-14,6	1 551,7	1 697,0	-9,4	28,27	29,69	-5,0	Magasinier 3
36 044	42 811	-18,8	1 564,5	1 557,8	0,4*	23,04	27,60	-19,8	Op. duplicateur 1-2
36 909	39 573	-7,2	1 628,2	1 626,8	0,1*	22,65	24,43	-7,9	Op. informatique 1
40 444	45 819	-13,3	1 571,7	1 570,8	0,1*	25,71	29,16	-13,4	Op. informatique 2
49 651	52 717	-6,2	1 596,6	1 631,7	-2,2	31,09	32,30	-3,9	Op. informatique 3
32 370	38 857	-20,0	1 548,0	1 449,1	6,4	20,91	26,94	-28,8	Personnel soutien adm. 1
36 440	42 274	-16,0	1 523,2	1 565,3	-2,8	23,93	27,05	-13,0	Personnel soutien adm. 2
42 656	47 129	-10,5	1 533,1	1 494,2	2,5	27,82	31,66	-13,8	Personnel soutien adm. 3
32 156	37 210	-15,7	1 536,2	1 491,3	2,9	20,94	25,05	-19,6	Préposé traitement texte 2
34 366	38 917	-13,2	1 539,9	1 470,8	4,5	22,32	26,54	-18,9	Personnel secrétariat 1
38 101	43 087	-13,1	1 517,3	1 505,5	0,8	25,12	28,67	-14,1	Personnel secrétariat 2
35 906	48 495	-35,1	1 682,5	1 629,3	3,2	21,34	29,99	-40,5	Préposé télécomm. 1-2
41 563	51 709	-24,4	1 711,2	1 663,2	2,8	24,29	30,21	-24,4	Préposé télécomm. 3
31 463	35 738	-13,6	1 536,0	1 511,0	1,6	20,48	23,77	-16,1	Téléphoniste-récept. 2
36 565	42 074	-15,1	1 532,4	1 521,9	0,7*	23,87	27,71	-16,1	Moyenne

Annexe C-3 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001

[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 service											
Cuisinier 1	326	30 294	34 470	-13,8	407	43	30 701	34 513	-12,4	5 937	7 491
Cuisinier 2	949	35 243	36 400	-3,3	579	9	35 822	36 409	-1,6	6 908	8 160
Gardien 2	311	28 601	35 183	-23,0	397	287	28 998	35 470	-22,3	5 572	8 063
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	36 818	-27,9	362	330	29 147	37 148	-27,5	5 365	8 548
Préposé cuisine/café. 2	2 036	27 501	27 840	-1,2*	394	81	27 894	27 921	-0,1*	5 390	6 308
Préposé entretien léger 2	1 255	28 137	31 535	-12,1	382	319	28 519	31 854	-11,7	5 511	6 800
Préposé entretien lourd 2	2 830	28 173	35 263	-25,2	383	360	28 556	35 623	-24,7	5 532	8 803
Moyenne		28 938	33 438	-15,5			29 342	33 676	-14,8		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	89	29 521	38 561	-30,6	991	205	30 512	38 767	-27,1	5 505	9 476
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	40 234	-19,9	803	398	34 362	40 632	-18,2	6 361	10 906
Électricien entretien 2	244	38 337	43 515	-13,5	718	288	39 055	43 803	-12,2	7 370	9 926
Électricien entretien 3	9	40 763	45 880	-12,6	3 073	212	43 836	46 093	-5,1	7 617	9 332
Mécanicien véh. motor. 1	65	36 473	44 217	-21,2	2 323	648	38 796	44 865	-15,6	6 910	11 353
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	45 232	-18,0	2 557	514	40 894	45 746	-11,9	7 231	11 307
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	45 550	-18,8	518	145	38 855	45 695	-17,6	7 558	9 455
Menuisier entretien 2	292	36 679	42 054	-14,7	517	361	37 196	42 415	-14,0	7 102	10 051
Peintre entretien 2	191	34 010	41 269	-21,3	453	376	34 463	41 645	-20,8	6 569	10 129
Plombier entretien 2	290	38 337	43 069	-12,3	508	351	38 845	43 420	-11,8	7 369	9 936
Moyenne		36 538	42 683	-16,8			37 338	43 025	-15,2		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 958	38 765	-7,8			36 592	38 951	-6,4		

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.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
36 638	42 004	-14,6	1 708,5	1 704,2	0,3	21,44	24,65	-15,0	Employés de service
42 730	44 569	-4,3	1 705,0	1 723,5	-1,1	25,07	25,89	-3,3	Cuisinier 1
34 570	43 532	-25,9	1 701,1	1 661,8	2,3	20,33	26,20	-28,9	Cuisinier 2
34 512	45 697	-32,4	1 712,9	1 674,3	2,3	20,15	27,34	-35,7	Gardien 2
33 285	34 229	-2,8	1 707,2	1 681,2	1,5	19,50	20,22	-3,7	Journalier/préposé terr. 2
34 030	38 654	-13,6	1 707,9	1 707,9	0,0*	19,93	22,65	-13,6	Préposé cuisine/café. 2
34 089	44 426	-30,3	1 707,1	1 709,5	-0,1*	19,97	25,91	-29,7	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
34 971	41 471	-18,6	1 707,8	1 697,0	0,6*	20,48	24,39	-19,1	Moyenne
									Ouvriers
36 017	48 243	-33,9	1 689,0	1 719,4	-1,8	21,35	28,12	-31,7	Conducteur véh. légers 2
40 723	51 538	-26,6	1 699,1	1 639,4	3,5	23,98	31,49	-31,3	Conducteur véh. lourds 2
46 424	53 728	-15,7	1 704,6	1 687,0	1,0	27,25	31,88	-17,0	Électricien entretien 2
51 453	55 424	-7,7	1 635,0	1 679,8	-2,7	31,47	33,06	-5,1	Électricien entretien 3
45 706	56 218	-23,0	1 649,8	1 687,4	-2,3*	27,73	33,39	-20,4	Mécanicien véh. motor. 1
48 125	57 053	-18,6	1 646,2	1 653,1	-0,4*	29,25	34,66	-18,5	Mécanicien véh. motor. 2
46 413	55 150	-18,8	1 708,1	1 638,9	4,0	27,17	33,68	-24,0	Mécanicien entret. Millwright 2
44 298	52 466	-18,4	1 709,5	1 677,2	1,9	25,92	31,41	-21,2	Menuisier entretien 2
41 032	51 774	-26,2	1 710,6	1 659,0	3,0	23,99	31,24	-30,2	Peintre entretien 2
46 214	53 356	-15,5	1 711,5	1 668,3	2,5	27,00	32,11	-18,9	Plombier entretien 2
44 363	53 145	-19,8	1 700,4	1 669,3	1,8	26,10	31,93	-22,3	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
42 978	47 644	-10,9	1 573,3	1 573,2	0,0*	27,48	30,39	-10,6	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2001

[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											
Professionnel communic. 2	471	59 816	61 919	-3,5	1 148	891	60 963	62 810	-3,0	8 826	12 935
Professionnel approuvis. 2	17	57 948	52 342	9,7	1 142	649	59 090	52 992	10,3	8 542	10 385
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	64 961	-15,7	1 119	1 204	57 255	66 165	-15,6	8 729	13 191
Professionnel gest. fin. 3	113	62 908	74 557	-18,5	1 240	1 475	64 148	76 033	-18,5	9 066	14 544
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	60 890	-2,9*	1 149	816	60 336	61 706	-2,3*	8 816	12 614
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	64 200	1,9*	1 289	174	66 717	64 374	3,5*	9 309	15 333
Ingénieur 2	604	63 666	70 492	-10,7	1 246	1 462	64 912	71 954	-10,8	9 290	12 973
Ingénieur 3	170	69 468	72 348	-4,1	1 369	1 176	70 837	73 523	-3,8	9 847	13 919
Moyenne		60 157	64 040	-6,5			61 337	65 035	-6,0		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	42 586	-6,2	1 068	463	41 159	43 049	-4,6	6 941	10 173
Techn. documentation 2	759	38 763	40 513	-4,5	640	575	39 403	41 088	-4,3	6 906	10 032
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	43 967	-0,2*	900	636	44 768	44 603	0,4*	8 143	9 372
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	48 755	-22,2	949	583	40 845	49 338	-20,8	7 066	11 963
Technicien génie 3	155	45 002	53 613	-19,1	1 348	380	46 349	53 994	-16,5	7 479	13 444
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	46 844	-17,8	944	714	40 703	47 557	-16,8	6 879	10 467
Moyenne		41 502	45 972	-10,8			42 407	46 573	-9,8		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	31 545	-22,1	457	643	26 292	32 188	-22,4	4 762	5 760
Magasinier 1	313	28 273	40 418	-43,0	1 052	471	29 325	40 888	-39,4	5 377	9 861
Magasinier 2	910	30 698	41 982	-36,8	428	490	31 126	42 471	-36,4	5 740	10 590
Op. duplicateur 1-2	188	30 218	36 559	-21,0	322	452	30 540	37 012	-21,2	5 504	9 155
Op. informatique 2	123	33 759	43 417	-28,6	475	1 055	34 234	44 472	-29,9	6 210	8 060
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	30 679	-14,4	410	326	27 231	31 005	-13,9	5 139	7 521
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	35 977	-18,4	487	471	30 867	36 448	-18,1	5 574	9 298
Personnel soutien adm. 3	2 125	35 581	41 496	-16,6	514	635	36 095	42 131	-16,7	6 561	10 334
Préposé traitement texte 2	190	26 582	30 947	-16,4	462	398	27 044	31 345	-15,9	5 112	7 038
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	33 482	-17,2	410	401	28 988	33 883	-16,9	5 377	8 145
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	37 159	-17,0	534	550	32 287	37 709	-16,8	5 814	8 573
Préposé télécomm. 1-2	14	29 929	39 341	-31,4	570	320	30 499	39 661	-30,0	5 407	9 395
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	31 110	-19,5	457	457	26 487	31 567	-19,2	4 976	6 863
Moyenne		30 437	36 063	-18,5			30 920	36 540	-18,2		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
69 789	75 746	-8,5	1 528,3	1 499,1	1,9	45,67	50,58	-10,8	Professionnels
67 632	63 377	6,3	1 524,6	1 480,8	2,9	44,36	42,86	3,4	Professionnel communic. 2
65 984	79 355	-20,3	1 537,9	1 487,0	3,3	42,92	53,44	-24,5	Professionnel approuv. 2
73 214	90 577	-23,7	1 524,6	1 482,0	2,8	48,01	60,86	-26,8	Professionnel gest. fin. 2
69 153	74 320	-7,5	1 529,9	1 502,6	1,8	45,20	49,60	-9,7	Professionnel gest. fin. 3
76 027	79 707	-4,8	1 524,6	1 520,4	0,3*	49,87	52,46	-5,2	Analyste proc. adm./inform. 2
74 202	84 927	-14,5	1 525,3	1 514,9	0,7	48,65	56,12	-15,4	Analyste proc. adm./inform. 3
80 684	87 442	-8,4	1 524,6	1 506,0	1,2	52,91	58,09	-9,8	Ingénieur 2
									Ingénieur 3
70 270	77 988	-11,0	1 529,9	1 502,6	1,8	45,94	51,98	-13,2	Moyenne
									Techniciens
48 100	53 222	-10,6	1 517,9	1 435,4	5,4	31,69	37,09	-17,0	Techn. arts appl. graph. 1-2
46 309	51 120	-10,4	1 538,6	1 438,4	6,5	30,10	35,64	-18,4	Techn. documentation 2
52 911	53 974	-2,0	1 551,9	1 523,4	1,8	34,09	35,66	-4,6	Techn. laboratoire 1-2
47 910	61 301	-27,9	1 560,7	1 491,7	4,4	30,70	41,18	-34,1	Technicien génie 1-2
53 828	67 438	-25,3	1 511,9	1 466,1	3,0	35,60	46,52	-30,7	Technicien génie 3
47 582	58 024	-21,9	1 523,8	1 453,2	4,6	31,23	40,02	-28,1	Techn. informatique 1-2
49 795	57 230	-14,9	1 541,8	1 483,3	3,8	32,30	38,76	-20,0	Moyenne
									Employés de bureau
31 054	37 948	-22,2	1 517,9	1 474,2	2,9	20,47	25,83	-26,2	Op. saisie données 1-2
34 702	50 749	-46,2	1 578,1	1 703,4	-7,9	21,94	29,80	-35,8	Magasinier 1
36 866	53 062	-43,9	1 546,8	1 566,3	-1,3*	23,84	33,75	-41,6	Magasinier 2
36 044	46 167	-28,1	1 564,5	1 494,6	4,5	23,04	31,10	-35,0	Op. duplicateur 1-2
40 444	52 532	-29,9	1 571,7	1 503,9	4,3	25,71	34,76	-35,2	Op. informatique 2
32 370	38 526	-19,0	1 548,0	1 464,3	5,4	20,91	26,39	-26,2	Personnel soutien adm. 1
36 440	45 746	-25,5	1 523,2	1 458,9	4,2	23,93	31,51	-31,7	Personnel soutien adm. 2
42 656	52 465	-23,0	1 533,1	1 451,9	5,3	27,82	36,33	-30,6	Personnel soutien adm. 3
32 156	38 384	-19,4	1 536,2	1 445,8	5,9	20,94	26,61	-27,1	Préposé traitement texte 2
34 366	42 028	-22,3	1 539,9	1 454,7	5,5	22,32	28,96	-29,7	Personnel secrétariat 1
38 101	46 281	-21,5	1 517,3	1 459,3	3,8	25,12	31,82	-26,7	Personnel secrétariat 2
35 906	49 056	-36,6	1 682,5	1 631,6	3,0	21,34	30,39	-42,4	Préposé télécomm. 1-2
31 463	38 430	-22,1	1 536,0	1 481,4	3,6	20,48	26,03	-27,1	Téléphoniste-récept. 2
36 561	45 383	-24,1	1 532,4	1 468,1	4,2	23,87	31,01	-29,9	Moyenne

Annexe C-4 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2001

[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 service											
Gardien 2	311	28 601	34 052	-19,1	397	443	28 998	34 495	-19,0	5 572	9 221
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	37 203	-29,2	362	383	29 147	37 587	-29,0	5 365	8 909
Préposé entretien léger 2	1 255	28 137	35 304	-25,5	382	271	28 519	35 576	-24,7	5 511	8 595
Préposé entretien lourd 2	2 830	28 173	36 864	-30,8	383	347	28 556	37 212	-30,3	5 532	9 276
Moyenne		28 341	36 465	-28,7			28 719	36 810	-28,2		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	89	29 521	38 629	-30,9	991	557	30 512	39 186	-28,4	5 505	10 630
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	40 665	-21,2	803	442	34 362	41 107	-19,6	6 361	11 340
Électricien entretien 2	244	38 337	45 564	-18,9	718	489	39 055	46 053	-17,9	7 370	11 241
Électricien entretien 3	9	40 763	48 887	-19,9	3 073	573	43 836	49 460	-12,8	7 617	10 927
Mécanicien véh. motor. 1	65	36 473	42 019	-15,2	2 323	511	38 796	42 531	-9,6	6 910	9 945
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	45 365	-18,3	2 557	541	40 894	45 906	-12,3	7 231	12 021
Menuisier entretien 2	292	36 679	43 683	-19,1	517	478	37 196	44 161	-18,7	7 102	10 974
Peintre entretien 2	191	34 010	42 632	-25,4	453	432	34 463	43 065	-25,0	6 569	11 147
Plombier entretien 2	290	38 337	45 207	-17,9	508	556	38 845	45 763	-17,8	7 369	11 135
Moyenne		36 538	43 404	-18,8			37 338	43 909	-17,6		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		36 263	41 852	-15,4			36 906	42 405	-14,9		

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.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
34 570	43 716	-26,5	1 701,1	1 583,5	6,9	20,33	27,69	-36,2	Employés de service
34 512	46 496	-34,7	1 712,9	1 682,4	1,8	20,15	27,68	-37,4	Gardien 2
34 030	44 171	-29,8	1 707,9	1 718,9	-0,6*	19,93	25,70	-29,0	Journalier/préposé terr. 2
34 089	46 488	-36,4	1 707,1	1 663,2	2,6	19,97	28,00	-40,2	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
34 207	45 846	-34,0	1 708,4	1 675,7	1,9	20,03	27,41	-36,9	Moyenne
									Ouvriers
36 017	49 816	-38,3	1 689,0	1 576,6	6,7	21,35	31,72	-48,6	Conducteur véh. légers 2
40 723	52 447	-28,8	1 699,1	1 607,7	5,4	23,98	32,69	-36,3	Conducteur véh. lourds 2
46 424	57 295	-23,4	1 704,6	1 654,2	3,0	27,25	34,75	-27,5	Électricien entretien 2
51 453	60 387	-17,4	1 635,0	1 700,3	-4,0	31,47	35,50	-12,8	Électricien entretien 3
45 706	52 476	-14,8	1 649,8	1 684,7	-2,1	27,73	31,22	-12,6	Mécanicien véh. motor. 1
48 125	57 927	-20,4	1 646,2	1 608,1	2,3	29,25	36,22	-23,8	Mécanicien véh. motor. 2
44 298	55 135	-24,5	1 709,5	1 634,3	4,4	25,92	33,85	-30,6	Menuisier entretien 2
41 032	54 211	-32,1	1 710,6	1 624,6	5,0	23,99	33,50	-39,6	Peintre entretien 2
46 214	56 898	-23,1	1 711,5	1 610,0	5,9	27,00	35,49	-31,4	Plombier entretien 2
44 363	54 834	-23,6	1 700,4	1 628,1	4,3	26,10	33,79	-29,5	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
43 308	52 207	-20,5	1 563,5	1 509,3	3,5	27,83	34,77	-24,9	Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001

[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											
Professionnel communic. 2	471	59 816	59 733	0,1*	1 148	50	60 963	59 783	1,9*	8 826	10 504
Professionnel approuvis. 2	17	57 948	59 866	-3,3	1 142	94	59 090	59 959	-1,5	8 542	10 488
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	61 628	-9,8	1 119	19	57 255	61 648	-7,7	8 729	10 557
Analyste proc. adm./inform. 1	123	37 575	39 600	-5,4	764	4	38 339	39 603	-3,3	6 462	7 051
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	56 126	5,2	1 149	65	60 336	56 191	6,9	8 816	9 829
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	66 986	-2,4	1 289	329	66 717	67 316	-0,9*	9 309	11 791
Ingénieur 3	170	69 468	78 476	-13,0	1 369	8	70 837	78 484	-10,8	9 847	12 918
Moyenne		59 642	60 902	-2,1			60 812	60 971	-0,3*		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	44 689	-11,5	1 068	418	41 159	45 107	-9,6	6 941	8 920
Techn. documentation 2	759	38 763	39 638	-2,3	640	88	39 403	39 727	-0,8*	6 906	7 649
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	41 909	-5,0*	949	49	40 845	41 958	-2,7*	7 066	8 528
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	40 147	-1,0*	944	93	40 703	40 240	1,1*	6 879	7 899
Techn. informatique 3	345	46 924	46 202	1,5*	881	49	47 805	46 251	3,2	7 772	9 436
Moyenne		41 785	41 215	1,4*			42 695	41 271	3,3*		
Employés de bureau											
Magasinier 1	313	28 273	39 250	-38,8	1 052	403	29 325	39 653	-35,2	5 377	9 097
Magasinier 2	910	30 698	37 830	-23,2	428	311	31 126	38 141	-22,5	5 740	8 973
Magasinier 3	36	36 818	45 227	-22,8	429	0	37 247	45 227	-21,4	6 616	8 280
Op. informatique 2	123	33 759	36 500	-8,1	475	121	34 234	36 621	-7,0	6 210	8 235
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	34 057	-12,1	487	28	30 867	34 085	-10,4	5 574	7 139
Personnel soutien adm. 3	2 125	35 581	39 054	-9,8	514	14	36 095	39 068	-8,2	6 561	7 783
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	32 046	-12,1	410	156	28 988	32 203	-11,1	5 377	7 438
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	36 068	-13,6	534	95	32 287	36 162	-12,0	5 814	7 858
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	27 059	-4,0*	457	163	26 487	27 222	-2,8*	4 976	5 592
Moyenne		30 437	34 641	-13,8			30 894	34 757	-12,5		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
69 789	70 287	-0,7*	1 528,3	1 559,0	-2,0	45,67	45,30	0,8*	Professionnels
67 632	70 447	-4,2	1 524,6	1 545,3	-1,4	44,36	45,65	-2,9	Professionnel communic. 2
65 984	72 205	-9,4	1 537,9	1 532,8	0,3*	42,92	47,15	-9,9	Professionnel approuv. 2
44 801	46 654	-4,1	1 531,3	1 549,1	-1,2*	29,24	30,06	-2,8	Professionnel gest. fin. 2
69 153	66 019	4,5	1 529,9	1 547,5	-1,2	45,20	42,76	5,4	Analyste proc. adm./inform. 1
76 027	79 107	-4,1	1 524,6	1 540,0	-1,0*	49,87	51,53	-3,3	Analyste proc. adm./inform. 2
80 684	91 402	-13,3	1 524,6	1 542,3	-1,2	52,91	59,41	-12,3	Analyste proc. adm./inform. 3
69 687	71 543	-2,7	1 529,8	1 542,5	-0,8*	45,56	46,50	-2,1*	Ingénieur 3
									Moyenne
48 100	54 027	-12,3	1 517,9	1 649,0	-8,6	31,69	33,26	-5,0*	Techniciens
46 309	47 375	-2,3*	1 538,6	1 668,4	-8,4	30,10	28,66	4,8*	Techn. arts appl. graph. 1-2
47 910	50 486	-5,4*	1 560,7	1 636,3	-4,8	30,70	31,01	-1,0*	Techn. documentation 2
47 582	48 139	-1,2*	1 523,8	1 604,8	-5,3	31,23	29,98	4,0	Technicien génie 1-2
55 577	55 687	-0,2*	1 532,2	1 529,5	0,2*	36,28	36,42	-0,4*	Techn. informatique 1-2
									Techn. informatique 3
50 141	49 512	1,3*	1 542,1	1 568,7	-1,7*	32,51	31,73	2,4*	Moyenne
									Employés de bureau
34 702	48 750	-40,5	1 578,1	1 685,9	-6,8	21,94	28,75	-31,0	Magasinier 1
36 866	47 115	-27,8	1 546,8	1 661,1	-7,4	23,84	28,48	-19,5	Magasinier 2
43 863	53 508	-22,0	1 551,7	1 714,5	-10,5	28,27	31,12	-10,1	Magasinier 3
40 444	44 856	-10,9	1 571,7	1 623,0	-3,3*	25,71	27,77	-8,0	Op. informatique 2
36 440	41 224	-13,1	1 523,2	1 518,2	0,3*	23,93	27,33	-14,2	Personnel soutien adm. 2
42 656	46 851	-9,8	1 533,1	1 475,2	3,8	27,82	32,02	-15,1	Personnel soutien adm. 3
34 366	39 641	-15,4	1 539,9	1 480,3	3,9	22,32	26,91	-20,6	Personnel secrétariat 1
38 101	44 020	-15,5	1 517,3	1 499,5	1,2*	25,12	29,53	-17,6	Personnel secrétariat 2
31 463	32 814	-4,3*	1 536,0	1 622,0	-5,6	20,48	20,39	0,4*	Téléphoniste-récept. 2
36 531	42 205	-15,5	1 531,3	1 505,2	1,7*	23,87	28,21	-18,2	Moyenne

Annexe C-5 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001

[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 service											
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	37 889	-31,6	362	190	29 147	38 079	-30,6	5 365	7 891
Moyenne		28 938	36 306	-25,5			29 302	36 633	-25,0		
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	40 020	-19,3	803	217	34 362	40 237	-17,1	6 361	9 224
Électricien entretien 2	244	38 337	44 390	-15,8	718	182	39 055	44 573	-14,1	7 370	9 280
Mécanicien véh. motor. 1	65	36 473	44 997	-23,4	2 323	728	38 796	45 725	-17,9	6 910	11 982
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	46 118	-20,3	2 557	531	40 894	46 648	-14,1	7 231	10 885
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	47 785	-24,6	518	163	38 855	47 948	-23,4	7 558	9 797
Menuisier entretien 2	292	36 679	44 297	-20,8	517	349	37 196	44 645	-20,0	7 102	9 881
Peintre entretien 2	191	34 010	44 470	-30,8	453	561	34 463	45 032	-30,7	6 569	10 631
Plombier entretien 2	290	38 337	46 254	-20,7	508	536	38 845	46 790	-20,5	7 369	11 201
Moyenne		36 538	44 529	-21,9			37 338	44 888	-20,2		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 961	39 807	-10,7			36 693	40 020	-9,1		

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.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
34 512	45 970	-33,2	1 712,9	1 602,1	6,5	20,15	28,67	-42,3	Employés de service
34 922	45 044	-29,0	1 708,0	1 673,7	2,0	20,45	26,93	-31,7	Journalier/préposé terr. 2
									Moyenne
40 723	49 460	-21,5	1 699,1	1 718,3	-1,1*	23,98	28,78	-20,0	Ouvriers
46 424	53 853	-16,0	1 704,6	1 704,1	0,0*	27,25	31,51	-15,6	Conducteur véh. lourds 2
45 706	57 707	-26,3	1 649,8	1 690,4	-2,5*	27,73	34,22	-23,4	Électricien entretien 2
48 125	57 534	-19,6	1 646,2	1 688,2	-2,5	29,25	34,08	-16,5	Mécanicien véh. motor. 1
46 413	57 745	-24,4	1 708,1	1 622,7	5,0	27,17	35,53	-30,8	Mécanicien véh. motor. 2
44 298	54 526	-23,1	1 709,5	1 754,1	-2,6	25,92	31,10	-20,0	Mécanicien entret. Millwright 2
41 032	55 663	-35,7	1 710,6	1 733,1	-1,3	23,99	31,54	-31,5	Menuisier entretien 2
46 214	57 992	-25,5	1 711,5	1 751,0	-2,3	27,00	33,10	-22,6	Peintre entretien 2
									Plombier entretien 2
44 363	55 039	-24,1	1 700,4	1 720,1	-1,2*	26,10	31,94	-22,4	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
43 089	48 284	-12,1	1 571,1	1 558,2	0,8*	27,58	31,14	-12,9	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001

[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											
Professionnel communic. 2	471	59 816	57 388	4,1	1 148	46	60 963	57 433	5,8	8 826	10 380
Professionnel approuvis. 2	17	57 948	59 763	-3,1	1 142	0	59 090	59 763	-1,1	8 542	9 402
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	58 227	-3,7	1 119	71	57 255	58 298	-1,8*	8 729	9 683
Professionnel gest. fin. 3	113	62 908	62 589	0,5*	1 240	0	64 148	62 589	2,4*	9 066	11 656
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	57 509	2,8	1 149	47	60 336	57 556	4,6	8 816	9 997
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	67 080	-2,5	1 289	0	66 717	67 080	-0,5*	9 309	10 598
Ingénieur 2	604	63 666	58 350	8,3	1 246	205	64 912	58 555	9,8	9 290	9 538
Spécialiste sc. phys. 2	354	60 390	60 665	-0,5	1 259	0	61 650	60 665	1,6	9 208	10 143
Moyenne		59 660	58 689	1,6			60 831	58 750	3,4		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	39 552	1,3	1 068	247	41 159	39 799	3,3	6 941	7 446
Techn. arts appl. graph. 3	31	44 873	43 105	3,9	1 344	536	46 216	43 641	5,6	7 466	7 820
Techn. documentation 2	759	38 763	38 571	0,5	640	166	39 403	38 737	1,7	6 906	7 440
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	39 387	10,2	900	137	44 768	39 523	11,7	8 143	7 440
Techn. laboratoire 3	380	46 376	46 866	-1,1	965	419	47 342	47 285	0,1	8 438	8 266
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	41 130	-3,1	949	198	40 845	41 329	-1,2	7 066	7 704
Technicien génie 3	155	45 002	46 000	-2,2	1 348	383	46 349	46 383	-0,1*	7 479	8 934
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	39 167	1,5	944	120	40 703	39 287	3,5	6 879	8 000
Techn. informatique 3	345	46 924	47 970	-2,2	881	209	47 805	48 179	-0,8	7 772	9 183
Moyenne		41 785	40 574	2,9			42 695	40 751	4,6		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	29 196	-13,0	457	16	26 292	29 212	-11,1	4 762	5 240
Magasinier 2	910	30 698	32 426	-5,6	428	133	31 126	32 560	-4,6	5 740	6 141
Op. duplicateur 1-2	188	30 218	33 624	-11,3	322	225	30 540	33 849	-10,8	5 504	6 731
Op. informatique 2	123	33 759	32 995	2,3	475	122	34 234	33 117	3,3	6 210	6 631
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	28 087	-4,7	410	66	27 231	28 153	-3,4	5 139	5 341
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	30 755	-1,2	487	200	30 867	30 955	-0,3*	5 574	5 777
Personnel soutien adm. 3	2 125	35 581	34 217	3,8	514	105	36 095	34 322	4,9	6 561	6 730
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	29 181	-2,1	410	154	28 988	29 335	-1,2	5 377	5 567
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	32 861	-3,5	534	128	32 287	32 989	-2,2	5 814	6 365
Préposé télécomm. 1-2	14	29 929	29 225	2,4	570	339	30 499	29 564	3,1	5 407	5 725
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	26 986	-3,7	457	51	26 487	27 037	-2,1	4 976	5 077
Moyenne		30 416	31 043	-2,1			30 897	31 186	-0,9		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
69 789	67 814	2,8	1 528,3	1 480,5	3,1	45,67	45,79	-0,3*	Professionnels
67 632	69 165	-2,3	1 524,6	1 492,5	2,1	44,36	46,42	-4,6	Professionnel communic. 2
65 984	67 982	-3,0	1 537,9	1 476,4	4,0	42,92	46,24	-7,7	Professionnel approuv. 2
73 214	74 246	-1,4*	1 524,6	1 375,7	9,8	48,01	53,88	-12,2	Professionnel gest. fin. 2
69 153	67 553	2,3	1 529,9	1 471,9	3,8	45,20	45,91	-1,6	Professionnel gest. fin. 3
76 027	77 678	-2,2	1 524,6	1 444,5	5,3	49,87	53,97	-8,2	Analyste proc. adm./inform. 2
74 202	68 094	8,2	1 525,3	1 504,9	1,3	48,65	45,28	6,9	Analyste proc. adm./inform. 3
70 858	70 808	0,1	1 537,9	1 490,4	3,1	46,08	47,53	-3,1	Ingénieur 2
									Spécialiste sc. phys. 2
69 711	68 708	1,4	1 529,9	1 472,5	3,8	45,57	46,73	-2,6	Moyenne
									Techniciens
48 100	47 245	1,8	1 517,9	1 490,0	1,8	31,69	31,81	-0,4*	Techn. arts appl. graph. 1-2
53 682	51 461	4,1	1 511,9	1 495,1	1,1*	35,51	34,59	2,6*	Techn. arts appl. graph. 3
46 309	46 178	0,3*	1 538,6	1 490,1	3,2	30,10	31,05	-3,2	Techn. documentation 2
52 911	46 963	11,2	1 551,9	1 506,4	2,9	34,09	31,22	8,4	Techn. laboratoire 1-2
55 779	55 552	0,4*	1 550,8	1 540,9	0,6	35,96	36,05	-0,3*	Techn. laboratoire 3
47 910	49 033	-2,3	1 560,7	1 563,4	-0,2*	30,70	31,50	-2,6	Technicien génie 1-2
53 828	55 316	-2,8	1 511,9	1 530,6	-1,2	35,60	36,11	-1,4	Technicien génie 3
47 582	47 287	0,6*	1 523,8	1 494,0	2,0	31,23	31,75	-1,7	Techn. informatique 1-2
55 577	57 362	-3,2	1 532,2	1 485,1	3,1	36,28	38,64	-6,5	Techn. informatique 3
50 141	48 544	3,2	1 542,1	1 513,0	1,9	32,51	32,16	1,1	Moyenne
									Employés de bureau
31 054	34 452	-10,9	1 517,9	1 474,1	2,9	20,47	23,41	-14,4	Op. saisie données 1-2
36 866	38 701	-5,0	1 546,8	1 599,5	-3,4	23,84	24,17	-1,4	Magasinier 2
36 044	40 580	-12,6	1 564,5	1 576,0	-0,7*	23,04	25,72	-11,6	Op. duplicateur 1-2
40 444	39 748	1,7*	1 571,7	1 482,1	5,7	25,71	26,88	-4,6	Op. informatique 2
32 370	33 494	-3,5	1 548,0	1 511,2	2,4	20,91	22,20	-6,2	Personnel soutien adm. 1
36 440	36 731	-0,8	1 523,2	1 495,9	1,8	23,93	24,60	-2,8	Personnel soutien adm. 2
42 656	41 052	3,8	1 533,1	1 487,1	3,0	27,82	27,61	0,8	Personnel soutien adm. 3
34 366	34 901	-1,6	1 539,9	1 481,0	3,8	22,32	23,60	-5,7	Personnel secrétariat 1
38 101	39 354	-3,3	1 517,3	1 479,6	2,5	25,12	26,57	-5,8	Personnel secrétariat 2
35 906	35 289	1,7	1 682,5	1 472,9	12,5	21,34	24,03	-12,6	Préposé télécomm. 1-2
31 463	32 114	-2,1	1 536,0	1 487,1	3,2	20,48	21,52	-5,1	Téléphoniste-récept. 2
36 534	37 129	-1,6	1 531,2	1 496,0	2,3	23,87	24,84	-4,1	Moyenne

Annexe C-6 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001

[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 service											
Cuisinier 2	949	35 243	36 776	-4,4	579	85	35 822	36 862	-2,9	6 908	7 461
Gardien 2	311	28 601	33 836	-18,3	397	161	28 998	33 997	-17,2	5 572	6 773
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	32 081	-11,5	362	122	29 147	32 203	-10,5	5 365	6 194
Préposé entretien léger 2	1 255	28 137	28 724	-2,1	382	235	28 519	28 958	-1,5	5 511	5 018
Préposé entretien lourd 2	2 830	28 173	29 618	-5,1	383	71	28 556	29 689	-4,0	5 532	6 082
Moyenne		28 938	30 797	-6,4			29 342	30 927	-5,4		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	89	29 521	32 432	-9,9	991	156	30 512	32 588	-6,8	5 505	6 317
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	31 912	4,9	803	0	34 362	31 912	7,1	6 361	5 887
Électricien entretien 2	244	38 337	39 189	-2,2	718	126	39 055	39 315	-0,7	7 370	7 479
Électricien entretien 3	9	40 763	43 466	-6,6	3 073	190	43 836	43 656	0,4*	7 617	8 625
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	38 735	-1,0	518	79	38 855	38 814	0,1*	7 558	7 499
Menuisier entretien 2	292	36 679	36 673	0,0*	517	175	37 196	36 849	0,9*	7 102	7 245
Peintre entretien 2	191	34 010	34 589	-1,7	453	121	34 463	34 710	-0,7*	6 569	6 940
Plombier entretien 2	290	38 337	38 803	-1,2	508	104	38 845	38 907	-0,2*	7 369	7 429
Moyenne		36 425	36 755	-0,9			37 114	36 866	0,7*		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 882	36 257	-1,0			36 509	36 390	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.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
42 730	44 323	-3,7	1 705,0	1 651,9	3,1	25,07	26,81	-6,9	Employés de service
34 570	40 770	-17,9	1 701,1	1 714,6	-0,8	20,33	23,75	-16,8	Cuisinier 2
34 512	38 397	-11,3	1 712,9	1 675,8	2,2	20,15	22,96	-13,9	Gardien 2
34 030	33 977	0,2*	1 707,9	1 677,7	1,8	19,93	20,25	-1,6	Journalier/préposé terr. 2
34 089	35 772	-4,9	1 707,1	1 637,5	4,1	19,97	21,84	-9,4	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
34 971	36 909	-5,5	1 707,8	1 666,4	2,4	20,48	22,16	-8,2	Moyenne
									Ouvriers
36 017	38 905	-8,0	1 689,0	1 673,7	0,9	21,35	23,24	-8,9	Conducteur véh. légers 2
40 723	37 798	7,2	1 699,1	1 691,2	0,5	23,98	22,36	6,8	Conducteur véh. lourds 2
46 424	46 794	-0,8	1 704,6	1 658,7	2,7	27,25	28,21	-3,5	Électricien entretien 2
51 453	52 281	-1,6*	1 635,0	1 683,4	-3,0	31,47	31,05	1,3*	Électricien entretien 3
46 413	46 314	0,2*	1 708,1	1 664,0	2,6	27,17	27,82	-2,4	Mécanicien entret. Millwright 2
44 298	44 093	0,5*	1 709,5	1 673,4	2,1	25,92	26,35	-1,7	Menuisier entretien 2
41 032	41 650	-1,5	1 710,6	1 668,9	2,4	23,99	24,97	-4,1	Peintre entretien 2
46 214	46 336	-0,3*	1 711,5	1 658,4	3,1	27,00	27,96	-3,6	Plombier entretien 2
44 127	44 023	0,2*	1 700,4	1 663,9	2,1	25,91	26,44	-2,1	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
42 887	43 187	-0,7	1 572,9	1 534,4	2,4	27,43	28,36	-3,4	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2001

[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											
Professionnel communic. 1	18	34 828	41 158	-18,2	686	0	35 515	41 158	-15,9	5 875	11 457
Professionnel communic. 2	471	59 816	53 225	11,0	1 148	0	60 963	53 225	12,7	8 826	13 597
Professionnel communic. 3	48	66 235	65 707	0,8	1 305	0	67 540	65 707	2,7	9 376	15 721
Professionnel approuv. 2	17	57 948	53 133	8,3	1 142	0	59 090	53 133	10,1	8 542	13 556
Professionnel gest. fin. 1	48	35 620	45 293	-27,2	723	0	36 343	45 293	-24,6	6 159	12 447
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	55 232	1,6	1 119	0	57 255	55 232	3,5	8 729	14 057
Professionnel gest. fin. 3	113	62 908	67 857	-7,9	1 240	0	64 148	67 857	-5,8	9 066	16 274
Analyste proc. adm./inform. 1	123	37 575	42 197	-12,3	764	0	38 339	42 197	-10,1	6 462	11 633
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	50 952	13,9	1 149	0	60 336	50 952	15,6	8 816	12 848
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	61 838	5,5	1 289	0	66 717	61 838	7,3	9 309	14 784
Ingénieur 1	38	40 440	42 696	-5,6	797	0	41 236	42 696	-3,5	6 805	11 933
Ingénieur 2	604	63 666	64 802	-1,8	1 246	0	64 912	64 802	0,2	9 290	15 751
Ingénieur 3	170	69 468	77 797	-12,0	1 369	0	70 837	77 797	-9,8	9 847	17 966
Spécialiste sc. phys. 1	7	37 457	40 614	-8,4	738	0	38 195	40 614	-6,3	6 342	11 447
Spécialiste sc. phys. 2	354	60 390	58 390	3,3	1 259	0	61 650	58 390	5,3	9 208	14 603
Spécialiste sc. phys. 3	74	65 816	73 970	-12,4	1 297	0	67 113	73 970	-10,2	9 351	17 327
Moyenne		59 642	55 526	6,9			60 812	55 526	8,7		
Techniciens											
Techn. documentation 2	759	38 763	42 327	-9,2	640	0	39 403	42 327	-7,4	6 906	11 514
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	41 183	6,1	900	0	44 768	41 183	8,0	8 143	11 703
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	48 260	-21,0	949	0	40 845	48 260	-18,2	7 066	12 364
Technicien génie 3	155	45 002	54 038	-20,1	1 348	0	46 349	54 038	-16,6	7 479	13 360
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	33 433	15,9	944	0	40 703	33 433	17,9	6 879	9 445
Moyenne		41 234	40 982	0,6			42 135	40 982	2,7		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	31 092	-20,3	457	0	26 292	31 092	-18,3	4 762	8 633
Magasinier 1	313	28 273	28 713	-1,6	1 052	0	29 325	28 713	2,1	5 377	7 960
Magasinier 2	910	30 698	32 070	-4,5	428	0	31 126	32 070	-3,0	5 740	8 785
Magasinier 3	36	36 818	39 161	-6,4	429	0	37 247	39 161	-5,1	6 616	10 429
Op. informatique 1	49	30 743	29 226	4,9	517	0	31 260	29 226	6,5	5 649	8 037
Op. informatique 2	123	33 759	36 258	-7,4	475	0	34 234	36 258	-5,9	6 210	9 799
Op. informatique 3	47	41 700	41 213	1,2	579	0	42 279	41 213	2,5	7 372	10 835
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	27 744	-3,4	410	0	27 231	27 744	-1,9	5 139	7 713
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	34 298	-12,9	487	0	30 867	34 298	-11,1	5 574	9 396
Préposé traitement texte 2	190	26 582	30 516	-14,8	462	0	27 044	30 516	-12,8	5 112	8 412
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	32 079	-12,2	410	0	28 988	32 079	-10,7	5 377	8 841
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	34 713	-9,3	534	0	32 287	34 713	-7,5	5 814	9 431
Moyenne		29 941	32 988	-10,2			30 422	32 988	-8,4		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 390	52 615	-27,1	1 524,6	1 662,6	-9,0	27,15	31,65	-16,6	Professionnels
69 789	66 822	4,3	1 528,3	1 662,6	-8,8	45,67	40,19	12,0	Professionnel communic. 1
76 916	81 427	-5,9	1 524,6	1 662,6	-9,0	50,44	48,98	2,9	Professionnel communic. 2
67 632	66 688	1,4	1 524,6	1 662,6	-9,0	44,36	40,10	9,6	Professionnel communic. 3
42 502	57 741	-35,9	1 530,9	1 662,6	-8,6	27,75	34,73	-25,2	Professionnel approuv. 2
65 984	69 289	-5,0	1 537,9	1 662,6	-8,1	42,92	41,67	2,9	Professionnel gest. fin. 1
73 214	84 131	-14,9	1 524,6	1 662,6	-9,0	48,01	50,60	-5,4	Professionnel gest. fin. 2
44 801	53 830	-20,2	1 531,3	1 662,6	-8,6	29,24	32,37	-10,7	Professionnel gest. fin. 3
69 153	63 800	7,7	1 529,9	1 662,6	-8,7	45,20	38,38	15,1	Analyste proc. adm./inform. 1
76 027	76 622	-0,8	1 524,6	1 662,6	-9,0	49,87	46,09	7,6	Analyste proc. adm./inform. 2
48 041	54 628	-13,7	1 524,6	1 662,6	-9,0	31,51	32,86	-4,3	Analyste proc. adm./inform. 3
74 202	80 553	-8,6	1 525,3	1 662,6	-9,0	48,65	48,45	0,4	Ingénieur 1
80 684	95 763	-18,7	1 524,6	1 662,6	-9,0	52,91	57,60	-8,9	Ingénieur 2
44 537	52 061	-16,9	1 524,6	1 662,6	-9,0	29,21	31,32	-7,2	Ingénieur 3
70 858	72 993	-3,0	1 537,9	1 662,6	-8,1	46,08	43,91	4,7	Spécialiste sc. phys. 1
76 464	91 297	-19,4	1 524,6	1 662,6	-9,0	50,16	54,91	-9,5	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
69 687	69 372	0,5	1 529,8	1 662,6	-8,7	45,56	41,73	8,4	Moyenne
									Techniciens
46 309	53 841	-16,3	1 538,6	1 665,2	-8,2	30,10	32,34	-7,4	Techn. documentation 2
52 911	52 886	0,0*	1 551,9	1 665,2	-7,3	34,09	31,75	6,9	Techn. laboratoire 1-2
47 910	60 624	-26,5	1 560,7	1 665,2	-6,7	30,70	36,41	-18,6	Technicien génie 1-2
53 828	67 398	-25,2	1 511,9	1 665,2	-10,1	35,60	40,48	-13,7	Technicien génie 3
47 582	42 878	9,9	1 523,8	1 665,2	-9,3	31,23	25,76	17,5	Techn. informatique 1-2
49 515	52 206	-5,4	1 543,1	1 665,2	-7,9	32,09	31,35	2,3	Moyenne
									Employés de bureau
31 054	39 725	-27,9	1 517,9	1 632,9	-7,6	20,47	24,33	-18,9	Op. saisie données 1-2
34 702	36 673	-5,7	1 578,1	1 741,8	-10,4	21,94	21,06	4,0	Magasinier 1
36 866	40 855	-10,8	1 546,8	1 741,8	-12,6	23,84	23,46	1,6	Magasinier 2
43 863	49 590	-13,1	1 551,7	1 741,8	-12,2	28,27	28,47	-0,7	Magasinier 3
36 909	37 263	-1,0	1 628,2	1 632,9	-0,3	22,65	22,82	-0,8	Op. informatique 1
40 444	46 057	-13,9	1 571,7	1 632,9	-3,9	25,71	28,21	-9,7	Op. informatique 2
49 651	52 049	-4,8	1 596,6	1 632,9	-2,3	31,09	31,87	-2,5	Op. informatique 3
32 370	35 458	-9,5	1 548,0	1 632,9	-5,5	20,91	21,71	-3,8	Personnel soutien adm. 1
36 440	43 694	-19,9	1 523,2	1 632,9	-7,2	23,93	26,76	-11,8	Personnel soutien adm. 2
32 156	38 928	-21,1	1 536,2	1 632,9	-6,3	20,94	23,85	-13,9	Préposé traitement texte 2
34 366	40 919	-19,1	1 539,9	1 632,9	-6,0	22,32	25,05	-12,2	Personnel secrétariat 1
38 101	44 144	-15,9	1 517,3	1 632,9	-7,6	25,12	27,03	-7,6	Personnel secrétariat 2
35 973	42 029	-16,8	1 530,7	1 639,7	-7,1	23,51	25,64	-9,0	Moyenne

Annexe C-7 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2001

[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 service											
Cuisinier 1	326	30 294	34 778	-14,8	407	0	30 701	34 778	-13,3	5 937	8 015
Cuisinier 2	949	35 243	35 528	-0,8	579	0	35 822	35 528	0,8	6 908	8 178
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	26 318	8,6	362	0	29 147	26 318	9,7	5 365	6 247
Préposé cuisine/café. 2	2 036	27 501	25 025	9,0	394	0	27 894	25 025	10,3	5 390	5 975
Préposé entretien lourd 2	2 830	28 173	25 089	10,9	383	0	28 556	25 089	12,1	5 532	6 001
Moyenne		29 084	27 027	7,1			29 492	27 027	8,4		
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	30 000	10,6	803	0	34 362	30 000	12,7	6 361	7 020
Électricien entretien 2	244	38 337	37 465	2,3	718	0	39 055	37 465	4,1	7 370	8 583
Électricien entretien 3	9	40 763	38 790	4,8	3 073	0	43 836	38 790	11,5	7 617	8 832
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	31 825	17,0	2 557	0	40 894	31 825	22,2	7 231	7 401
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	33 624	12,3	518	0	38 855	33 624	13,5	7 558	7 780
Menuisier entretien 2	292	36 679	35 545	3,1	517	0	37 196	35 545	4,4	7 102	8 183
Peintre entretien 2	191	34 010	33 100	2,7	453	0	34 463	33 100	4,0	6 569	7 670
Plombier entretien 2	290	38 337	39 038	-1,8	508	0	38 845	39 038	-0,5	7 369	8 864
Moyenne		36 986	35 327	4,5			37 703	35 327	6,3		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		36 186	36 569	-1,1			36 827	36 569	0,7		

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.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
36 638	42 794	-16,8	1 708,5	1 748,7	-2,4	21,44	24,47	-14,1	Employés de service
42 730	43 705	-2,3	1 705,0	1 748,7	-2,6	25,07	24,99	0,3	Cuisinier 1
34 512	32 565	5,6	1 712,9	1 748,7	-2,1	20,15	18,62	7,6	Cuisinier 2
33 285	31 000	6,9	1 707,2	1 748,7	-2,4	19,50	17,73	9,1	Journalier/préposé terr. 2
34 089	31 090	8,8	1 707,1	1 748,7	-2,4	19,97	17,78	11,0	Préposé cuisine/café. 2
									Préposé entretien lourd 2
35 143	33 426	4,9	1 708,0	1 748,7	-2,4	20,58	19,12	7,1	Moyenne
									Ouvriers
40 723	37 020	9,1	1 699,1	1 748,7	-2,9	23,98	21,17	11,7	Conducteur véh. lourds 2
46 424	46 049	0,8	1 704,6	1 748,7	-2,6	27,25	26,33	3,4	Électricien entretien 2
51 453	47 622	7,4	1 635,0	1 748,7	-7,0	31,47	27,22	13,5	Électricien entretien 3
48 125	39 226	18,5	1 646,2	1 748,7	-6,2	29,25	22,43	23,3	Mécanicien véh. motor. 2
46 413	41 404	10,8	1 708,1	1 748,7	-2,4	27,17	23,68	12,8	Mécanicien entret. Millwright 2
44 298	43 728	1,3	1 709,5	1 748,7	-2,3	25,92	25,00	3,5	Menuisier entretien 2
41 032	40 770	0,6	1 710,6	1 748,7	-2,2	23,99	23,31	2,8	Peintre entretien 2
46 214	47 901	-3,7	1 711,5	1 748,7	-2,2	27,00	27,39	-1,4	Plombier entretien 2
44 831	43 452	3,1	1 703,5	1 748,7	-2,7	26,33	24,85	5,6	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
43 221	46 143	-6,8	1 570,7	1 670,5	-6,4	27,67	27,70	-0,1	Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001

[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											
Professionnel communic. 2	471	59 816	55 476	7,3	1 148	152	60 963	55 628	8,8	8 826	12 962
Professionnel approuvis. 2	17	57 948	54 633	5,7	1 142	26	59 090	54 658	7,5	8 542	13 625
Professionnel gest. fin. 1	48	35 620	45 478	-27,7	723	19	36 343	45 497	-25,2	6 159	12 418
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	58 601	-4,4	1 119	274	57 255	58 875	-2,8	8 729	13 312
Professionnel gest. fin. 3	113	62 908	69 804	-11,0	1 240	94	64 148	69 898	-9,0	9 066	16 243
Analyste proc. adm./inform. 1	123	37 575	41 969	-11,7	764	3	38 339	41 972	-9,5	6 462	11 409
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	53 945	8,9	1 149	89	60 336	54 034	10,4	8 816	12 553
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	63 678	2,7	1 289	416	66 717	64 094	3,9	9 309	12 238
Ingénieur 2	604	63 666	67 964	-6,8	1 246	159	64 912	68 122	-4,9	9 290	13 008
Ingénieur 3	170	69 468	80 519	-15,9	1 369	58	70 837	80 577	-13,7	9 847	15 172
Spécialiste sc. phys. 2	354	60 390	62 271	-3,1	1 259	63	61 650	62 335	-1,1*	9 208	13 555
Moyenne		59 642	58 355	2,2			60 812	58 503	3,8		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	47 118	-17,5	1 068	516	41 159	47 634	-15,7	6 941	8 261
Techn. arts appl. graph. 3	31	44 873	47 789	-6,5*	1 344	62	46 216	47 852	-3,5*	7 466	4 516
Techn. documentation 2	759	38 763	40 134	-3,5	640	188	39 403	40 321	-2,3	6 906	9 402
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	46 115	-5,1*	900	59	44 768	46 174	-3,1*	8 143	10 168
Techn. laboratoire 3	380	46 376	52 782	-13,8	965	92	47 342	52 874	-11,7	8 438	11 554
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	50 699	-27,1	949	186	40 845	50 884	-24,6	7 066	11 219
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	40 475	-1,8	944	170	40 703	40 645	0,1*	6 879	9 062
Techn. informatique 3	345	46 924	48 178	-2,7*	881	108	47 805	48 287	-1,0*	7 772	10 642
Moyenne		41 785	45 655	-9,3			42 695	45 796	-7,3		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	35 552	-37,6	457	154	26 292	35 705	-35,8	4 762	8 177
Magasinier 1	313	28 273	40 249	-42,4	1 052	125	29 325	40 374	-37,7	5 377	8 620
Magasinier 2	910	30 698	42 276	-37,7	428	89	31 126	42 365	-36,1	5 740	10 013
Magasinier 3	36	36 818	45 568	-23,8	429	62	37 247	45 629	-22,5	6 616	10 036
Op. duplicateur 1-2	188	30 218	34 805	-15,2	322	263	30 540	35 069	-14,8	5 504	7 582
Op. informatique 1	49	30 743	31 178	-1,4*	517	33	31 260	31 211	0,2*	5 649	8 079
Op. informatique 2	123	33 759	38 185	-13,1	475	350	34 234	38 535	-12,6	6 210	8 815
Op. informatique 3	47	41 700	44 643	-7,1	579	19	42 279	44 662	-5,6*	7 372	11 288
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	33 172	-23,7	410	156	27 231	33 328	-22,4	5 139	7 524
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	34 836	-14,7	487	143	30 867	34 979	-13,3	5 574	8 219
Personnel soutien adm. 3	2 125	35 581	39 573	-11,2	514	36	36 095	39 609	-9,7	6 561	10 114
Préposé traitement texte 2	190	26 582	32 138	-20,9	462	183	27 044	32 321	-19,5	5 112	7 779
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	32 758	-14,6	410	312	28 988	33 069	-14,1	5 377	7 268
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	35 298	-11,2	534	259	32 287	35 557	-10,1	5 814	7 908
Préposé télécomm. 1-2	14	29 929	35 667	-19,2	570	388	30 499	36 056	-18,2	5 407	7 484
Préposé télécomm. 3	136	34 632	41 481	-19,8	660	103	35 292	41 584	-17,8	6 272	10 125
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	30 737	-18,1	457	277	26 487	31 014	-17,1	4 976	6 286
Moyenne		30 441	35 217	-15,7			30 924	35 409	-14,5		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
69 789	68 590	1,7	1 528,3	1 618,3	-5,9	45,67	42,52	6,9	Professionnels
67 632	68 284	-1,0*	1 524,6	1 627,7	-6,8	44,36	42,05	5,2	Professionnel communic. 2
42 502	57 915	-36,3	1 530,9	1 656,3	-8,2	27,75	34,99	-26,1	Professionnel approuv. 2
65 984	72 187	-9,4	1 537,9	1 593,1	-3,6	42,92	45,49	-6,0	Professionnel gest. fin. 1
73 214	86 140	-17,7	1 524,6	1 621,3	-6,3	48,01	53,23	-10,9	Professionnel gest. fin. 2
44 801	53 380	-19,2	1 531,3	1 658,9	-8,3	29,24	32,18	-10,1	Professionnel gest. fin. 3
69 153	66 587	3,7	1 529,9	1 603,5	-4,8	45,20	41,65	7,9	Analyste proc. adm./inform. 1
76 027	76 332	-0,4*	1 524,6	1 612,2	-5,7	49,87	47,64	4,5	Analyste proc. adm./inform. 2
74 202	81 130	-9,3	1 525,3	1 568,3	-2,8	48,65	51,81	-6,5	Analyste proc. adm./inform. 3
80 684	95 749	-18,7	1 524,6	1 603,6	-5,2	52,91	60,05	-13,5	Ingénieur 2
70 858	75 890	-7,1	1 537,9	1 613,8	-4,9	46,08	47,20	-2,4*	Ingénieur 3
									Spécialiste sc. phys. 2
69 687	71 411	-2,5	1 529,8	1 603,4	-4,8	45,56	44,71	1,9*	Moyenne
									Techniciens
48 100	55 895	-16,2	1 517,9	1 503,2	1,0*	31,69	37,43	-18,1	Techn. arts appl. graph. 1-2
53 682	52 368	2,4*	1 511,9	1 674,3	-10,7	35,51	31,29	11,9	Techn. arts appl. graph. 3
46 309	49 723	-7,4	1 538,6	1 534,5	0,3*	30,10	32,50	-8,0	Techn. documentation 2
52 911	56 342	-6,5	1 551,9	1 683,6	-8,5	34,09	33,51	1,7*	Techn. laboratoire 1-2
55 779	64 428	-15,5	1 550,8	1 514,3	2,3	35,96	42,78	-19,0	Techn. laboratoire 3
47 910	62 103	-29,6	1 560,7	1 711,8	-9,7	30,70	36,35	-18,4	Technicien génie 1-2
47 582	49 707	-4,5	1 523,8	1 594,7	-4,7	31,23	31,36	-0,4*	Techn. informatique 1-2
55 577	58 928	-6,0	1 532,2	1 506,4	1,7	36,28	39,25	-8,2	Techn. informatique 3
50 141	55 838	-11,4	1 542,1	1 623,4	-5,3	32,51	34,54	-6,3	Moyenne
									Employés de bureau
31 054	43 883	-41,3	1 517,9	1 587,2	-4,6	20,47	27,69	-35,3	Op. saisie données 1-2
34 702	48 994	-41,2	1 578,1	1 760,3	-11,6	21,94	27,91	-27,2	Magasinier 1
36 866	52 378	-42,1	1 546,8	1 715,0	-10,9	23,84	30,59	-28,3	Magasinier 2
43 863	55 665	-26,9	1 551,7	1 736,6	-11,9	28,27	32,07	-13,4	Magasinier 3
36 044	42 650	-18,3	1 564,5	1 554,6	0,6*	23,04	27,54	-19,5	Op. duplicateur 1-2
36 909	39 290	-6,5	1 628,2	1 624,0	0,3*	22,65	24,28	-7,2	Op. informatique 1
40 444	47 351	-17,1	1 571,7	1 566,2	0,3*	25,71	30,34	-18,0	Op. informatique 2
49 651	55 950	-12,7	1 596,6	1 600,3	-0,2*	31,09	35,31	-13,6	Op. informatique 3
32 370	40 852	-26,2	1 548,0	1 495,7	3,4	20,91	27,47	-31,4	Personnel soutien adm. 1
36 440	43 198	-18,5	1 523,2	1 569,2	-3,0	23,93	27,56	-15,2	Personnel soutien adm. 2
42 656	49 722	-16,6	1 533,1	1 510,5	1,5*	27,82	33,07	-18,9	Personnel soutien adm. 3
32 156	40 101	-24,7	1 536,2	1 489,7	3,0	20,94	27,07	-29,3	Préposé traitement texte 2
34 366	40 337	-17,4	1 539,9	1 477,2	4,1	22,32	27,32	-22,4	Personnel secrétariat 1
38 101	43 465	-14,1	1 517,3	1 509,2	0,5*	25,12	28,85	-14,8	Personnel secrétariat 2
35 906	43 540	-21,3	1 682,5	1 706,2	-1,4*	21,34	25,93	-21,5	Préposé télécomm. 1-2
41 563	51 709	-24,4	1 711,2	1 663,2	2,8	24,29	30,21	-24,4	Préposé télécomm. 3
31 463	37 300	-18,6	1 536,0	1 574,5	-2,5*	20,48	23,55	-15,0	Téléphoniste-récept. 2
36 565	43 553	-19,1	1 532,4	1 535,4	-0,2*	23,87	28,41	-19,0	Moyenne

Annexe C-8 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001

[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 service											
Cuisinier 1	326	30 294	29 678	2,0	407	293	30 701	29 971	2,4	5 937	5 166
Cuisinier 2	949	35 243	34 016	3,5	579	261	35 822	34 277	4,3	6 908	6 124
Gardien 2	311	28 601	24 897	13,0	397	242	28 998	25 139	13,3	5 572	3 121
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	38 342	-33,2	362	194	29 147	38 536	-32,2	5 365	9 062
Préposé cuisine/café. 2	2 036	27 501	26 096	5,1	394	73	27 894	26 169	6,2	5 390	5 158
Préposé entretien léger 2	1 255	28 137	27 511	2,2*	382	288	28 519	27 799	2,5*	5 511	5 086
Préposé entretien lourd 2	2 830	28 173	32 988	-17,1	383	202	28 556	33 191	-16,2	5 532	7 323
Moyenne		28 938	31 274	-8,1			29 342	31 468	-7,2		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	89	29 521	38 641	-30,9	991	226	30 512	38 866	-27,4	5 505	9 478
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	45 316	-35,0	803	324	34 362	45 640	-32,8	6 361	10 424
Électricien entretien 2	244	38 337	52 170	-36,1	718	100	39 055	52 270	-33,8	7 370	11 393
Électricien entretien 3	9	40 763	51 673	-26,8	3 073	146	43 836	51 820	-18,2	7 617	8 896
Mécanicien véh. motor. 1	65	36 473	44 754	-22,7	2 323	493	38 796	45 246	-16,6	6 910	10 730
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	48 363	-26,2	2 557	302	40 894	48 665	-19,0	7 231	11 349
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	54 270	-41,6	518	17	38 855	54 287	-39,7	7 558	10 984
Menuisier entretien 2	292	36 679	47 283	-28,9	517	187	37 196	47 470	-27,6	7 102	10 315
Peintre entretien 2	191	34 010	46 031	-35,3	453	294	34 463	46 324	-34,4	6 569	10 125
Plombier entretien 2	290	38 337	52 772	-37,7	508	65	38 845	52 837	-36,0	7 369	11 550
Moyenne		36 538	48 956	-34,0			37 338	49 135	-31,6		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 958	39 561	-10,0			36 592	39 739	-8,6		

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.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
36 638	35 137	4,1	1 708,5	1 802,2	-5,5	21,44	19,54	8,9	Employés de service
42 730	40 400	5,5	1 705,0	1 798,1	-5,5	25,07	22,51	10,2	Cuisinier 1
34 570	28 260	18,3	1 701,1	1 862,7	-9,5	20,33	15,22	25,1	Cuisinier 2
34 512	47 598	-37,9	1 712,9	1 647,5	3,8	20,15	29,37	-45,8	Gardien 2
33 285	31 327	5,9	1 707,2	1 756,9	-2,9*	19,50	17,86	8,4	Journalier/préposé terr. 2
34 030	32 886	3,4*	1 707,9	1 730,8	-1,3*	19,93	19,02	4,6*	Préposé cuisine/café. 2
34 089	40 513	-18,8	1 707,1	1 713,8	-0,4*	19,97	23,64	-18,4	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
34 971	37 937	-8,5	1 707,8	1 732,1	-1,4	20,48	22,09	-7,8	Moyenne
									Ouvriers
36 017	48 344	-34,2	1 689,0	1 719,0	-1,8	21,35	28,20	-32,1	Conducteur véh. légers 2
40 723	56 064	-37,7	1 699,1	1 790,2	-5,4	23,98	31,58	-31,7	Conducteur véh. lourds 2
46 424	63 664	-37,1	1 704,6	1 742,9	-2,3	27,25	36,51	-34,0	Électricien entretien 2
51 453	60 715	-18,0	1 635,0	1 707,7	-4,4	31,47	35,66	-13,3	Électricien entretien 3
45 706	55 977	-22,5	1 649,8	1 706,2	-3,4	27,73	32,88	-18,6	Mécanicien véh. motor. 1
48 125	60 014	-24,7	1 646,2	1 707,4	-3,7	29,25	35,23	-20,4	Mécanicien véh. motor. 2
46 413	65 271	-40,6	1 708,1	1 738,9	-1,8*	27,17	37,82	-39,2	Mécanicien entret. Millwright 2
44 298	57 786	-30,4	1 709,5	1 707,5	0,1*	25,92	34,00	-31,2	Menuisier entretien 2
41 032	56 449	-37,6	1 710,6	1 688,5	1,3*	23,99	33,63	-40,2	Peintre entretien 2
46 214	64 387	-39,3	1 711,5	1 753,9	-2,5	27,00	36,75	-36,1	Plombier entretien 2
44 363	59 925	-35,1	1 700,4	1 729,9	-1,7	26,10	34,75	-33,1	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
42 978	48 566	-13,0	1 573,3	1 602,3	-1,8	27,48	30,49	-10,9	Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001

[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		
										\$	%
Professionnels											
Professionnel communic. 1	18	34 828	42 019	-20,6	686	56	35 515	42 075	-18,5	5 875	7 818
Professionnel communic. 2	471	59 816	55 155	7,8	1 148	33	60 963	55 187	9,5	8 826	9 728
Professionnel communic. 3	48	66 235	70 724	-6,8	1 305	14	67 540	70 738	-4,7	9 376	12 395
Professionnel approvis. 2	17	57 948	55 127	4,9	1 142	15	59 090	55 142	6,7	8 542	9 621
Professionnel gest. fin. 1	48	35 620	38 442	-7,9	723	4	36 343	38 446	-5,8	6 159	6 322
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	53 595	4,5	1 119	37	57 255	53 632	6,3	8 729	9 660
Professionnel gest. fin. 3	113	62 908	69 613	-10,7	1 240	17	64 148	69 630	-8,5	9 066	11 835
Analyste proc. adm./inform. 1	123	37 575	41 748	-11,1	764	65	38 339	41 813	-9,1	6 462	7 638
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	57 250	3,3	1 149	55	60 336	57 305	5,0	8 816	10 357
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	70 724	-8,1	1 289	67	66 717	70 792	-6,1	9 309	10 838
Ingénieur 1	38	40 440	45 719	-13,1	797	0	41 236	45 719	-10,9	6 805	7 601
Ingénieur 2	604	63 666	63 017	1,0*	1 246	6	64 912	63 022	2,9*	9 290	9 666
Ingénieur 3	170	69 468	78 124	-12,5	1 369	18	70 837	78 142	-10,3	9 847	11 730
Spécialiste sc. phys. 2	354	60 390	60 516	-0,2*	1 259	0	61 650	60 516	1,8*	9 208	10 084
Spécialiste sc. phys. 3	74	65 816	64 354	2,2	1 297	0	67 113	64 354	4,1	9 351	10 323
Moyenne		59 642	59 086	0,9*			60 812	59 128	2,8		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	37 635	6,1*	1 068	90	41 159	37 725	8,3	6 941	7 070
Techn. arts appl. graph. 3	31	44 873	53 721	-19,7	1 344	34	46 216	53 755	-16,3	7 466	10 793
Techn. documentation 2	759	38 763	35 586	8,2	640	330	39 403	35 916	8,8	6 906	6 473
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	37 898	13,6	900	92	44 768	37 990	15,1	8 143	6 963
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	47 249	-18,4	949	1	40 845	47 250	-15,7	7 066	9 749
Technicien génie 3	155	45 002	56 818	-26,3	1 348	0	46 349	56 818	-22,6	7 479	10 207
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	43 367	-9,1	944	27	40 703	43 394	-6,6	6 879	8 232
Techn. informatique 3	345	46 924	46 520	0,9*	881	41	47 805	46 561	2,6*	7 772	7 933
Moyenne		41 785	42 225	-1,1*			42 425	41 924	1,2*		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	23 731	8,1	457	34	26 292	23 766	9,6	4 762	4 218
Magasinier 1	313	28 273	29 136	-3,1*	1 052	42	29 325	29 178	0,5*	5 377	5 412
Magasinier 2	910	30 698	43 409	-41,4	428	4	31 126	43 413	-39,5	5 740	9 290
Op. duplicateur 1-2	188	30 218	30 310	-0,3*	322	98	30 540	30 408	0,4*	5 504	6 287
Op. informatique 1	49	30 743	28 207	8,2	517	0	31 260	28 207	9,8	5 649	5 390
Op. informatique 2	123	33 759	36 443	-7,9*	475	80	34 234	36 523	-6,7*	6 210	7 467
Op. informatique 3	47	41 700	42 718	-2,4*	579	128	42 279	42 846	-1,3*	7 372	7 131
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	25 207	6,0	410	43	27 231	25 250	7,3	5 139	4 791
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	32 153	-5,8	487	21	30 867	32 173	-4,2	5 574	5 650
Personnel soutien adm. 3	2 125	35 581	31 670	11,0	514	13	36 095	31 683	12,2	6 561	5 874
Préposé traitement texte 2	190	26 582	29 460	-10,8	462	38	27 044	29 497	-9,1*	5 112	5 099
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	31 159	-9,0	410	110	28 988	31 270	-7,9	5 377	6 639
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	36 099	-13,7	534	34	32 287	36 133	-11,9	5 814	7 501
Préposé télécomm. 1-2	14	29 929	29 464	1,6*	570	88	30 499	29 552	3,1*	5 407	5 356
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	27 760	-6,6	457	70	26 487	27 830	-5,1	4 976	5 291
Moyenne		30 412	32 431	-6,6			30 894	32 474	-5,1		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 390	49 893	-20,5	1 524,6	1 576,7	-3,4	27,15	31,82	-17,2	Professionnels
69 789	64 915	7,0	1 528,3	1 599,0	-4,6	45,67	40,83	10,6	Professionnel communic. 1
76 916	83 132	-8,1	1 524,6	1 626,7	-6,7	50,44	51,01	-1,1*	Professionnel communic. 2
67 632	64 763	4,2	1 524,6	1 698,8	-11,4	44,36	38,29	13,7	Professionnel communic. 3
42 502	44 768	-5,3	1 530,9	1 718,0	-12,2	27,75	26,23	5,5	Professionnel gest. fin. 1
65 984	63 292	4,1	1 537,9	1 677,4	-9,1	42,92	38,07	11,3	Professionnel gest. fin. 2
73 214	81 465	-11,3	1 524,6	1 673,9	-9,8	48,01	49,00	-2,1*	Professionnel gest. fin. 3
44 801	49 451	-10,4	1 531,3	1 638,9	-7,0	29,24	30,26	-3,5*	Analyste proc. adm./inform. 1
69 153	67 662	2,2	1 529,9	1 617,2	-5,7	45,20	42,09	6,9	Analyste proc. adm./inform. 2
76 027	81 629	-7,4	1 524,6	1 644,5	-7,9	49,87	49,80	0,1*	Analyste proc. adm./inform. 3
48 041	53 319	-11,0	1 524,6	1 755,1	-15,1	31,51	30,24	4,0*	Ingénieur 1
74 202	72 688	2,0*	1 525,3	1 742,5	-14,2	48,65	41,79	14,1	Ingénieur 2
80 684	89 872	-11,4	1 524,6	1 706,8	-11,9	52,91	52,74	0,3*	Ingénieur 3
70 858	70 600	0,4*	1 537,9	1 607,6	-4,5	46,08	44,17	4,1*	Spécialiste sc. phys. 2
76 464	74 677	2,3*	1 524,6	1 620,9	-6,3	50,16	46,35	7,6	Spécialiste sc. phys. 3
69 687	69 286	0,6*	1 529,8	1 642,7	-7,4	45,56	42,41	6,9	Moyenne
48 100	44 794	6,9	1 517,9	1 738,9	-14,6	31,69	25,69	18,9	Techniciens
53 682	64 547	-20,2	1 511,9	1 720,2	-13,8	35,51	37,43	-5,4	Techn. arts appl. graph. 1-2
46 309	42 389	8,5	1 538,6	1 550,5	-0,8*	30,10	27,56	8,4*	Techn. arts appl. graph. 3
52 911	44 953	15,0	1 551,9	1 767,1	-13,9	34,09	25,64	24,8	Techn. documentation 2
47 910	56 999	-19,0	1 560,7	1 743,0	-11,7	30,70	32,65	-6,4*	Techn. laboratoire 1-2
53 828	67 025	-24,5	1 511,9	1 694,0	-12,0	35,60	39,59	-11,2*	Technicien génie 1-2
47 582	51 626	-8,5	1 523,8	1 711,3	-12,3	31,23	30,25	3,1*	Technicien génie 3
55 577	54 493	1,9*	1 532,2	1 621,2	-5,8	36,28	33,74	7,0	Techn. informatique 1-2
49 813	49 853	-0,1*	1 541,6	1 712,3	-11,1	32,31	29,24	9,5	Techn. informatique 3
31 054	27 984	9,9	1 517,9	1 581,4	-4,2	20,47	17,64	13,8	Employés de bureau
34 702	34 589	0,3*	1 578,1	1 777,6	-12,6	21,94	19,46	11,3	Op. saisie données 1-2
36 866	52 703	-43,0	1 546,8	1 778,3	-15,0	23,84	29,76	-24,8	Magasinier 1
36 044	36 696	-1,8*	1 564,5	1 631,2	-4,3	23,04	22,26	3,4*	Magasinier 2
36 909	33 597	9,0	1 628,2	1 703,3	-4,6	22,65	19,81	12,5	Op. duplicateur 1-2
40 444	43 990	-8,8	1 571,7	1 706,4	-8,6	25,71	25,68	0,1*	Op. informatique 1
49 651	49 977	-0,7	1 596,6	1 744,8	-9,3	31,09	28,84	7,2	Op. informatique 2
32 370	30 041	7,2	1 548,0	1 668,0	-7,8	20,91	18,04	13,7	Op. informatique 3
36 440	37 823	-3,8	1 523,2	1 678,2	-10,2	23,93	22,58	5,6	Personnel soutien adm. 1
42 656	37 556	12,0	1 533,1	1 606,9	-4,8	27,82	23,64	15,0	Personnel soutien adm. 2
32 156	34 596	-7,6*	1 536,2	1 720,3	-12,0	20,94	20,24	3,3*	Personnel soutien adm. 3
34 366	37 908	-10,3	1 539,9	1 635,1	-6,2	22,32	23,25	-4,2*	Préposé traitement texte 2
38 101	43 635	-14,5	1 517,3	1 652,0	-8,9	25,12	26,63	-6,0	Personnel secrétariat 1
35 906	34 907	2,8*	1 682,5	1 669,1	0,8*	21,34	21,32	0,1*	Personnel secrétariat 2
31 463	33 121	-5,3	1 536,0	1 678,8	-9,3	20,48	19,85	3,1*	Préposé télécomm. 1-2
36 531	38 800	-6,2	1 531,3	1 662,4	-8,6	23,87	23,44	1,8*	Téléphoniste-récept. 2
									Moyenne

Annexe C-9 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001

[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 service											
Cuisinier 2	949	35 243	33 252	5,7	579	29	35 822	33 280	7,1	6 908	4 685
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	45 112	-56,7	362	271	29 147	45 384	-55,7	5 365	7 631
Préposé entretien lourd 2	2 830	28 173	24 406	13,4	383	147	28 556	24 552	14,0	5 532	3 765
Moyenne		28 938	28 729	0,7*			29 342	28 913	1,5*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	89	29 521	32 367	-9,6*	991	314	30 512	32 681	-7,1*	5 505	5 314
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	39 908	-18,9	803	23	34 362	39 931	-16,2	6 361	6 358
Électricien entretien 2	244	38 337	46 564	-21,5	718	264	39 055	46 828	-19,9	7 370	7 262
Électricien entretien 3	9	40 763	51 821	-27,1	3 073	299	43 836	52 120	-18,9	7 617	8 332
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	48 160	-25,6	2 557	0	40 894	48 160	-17,8	7 231	8 615
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	48 805	-27,3	518	86	38 855	48 891	-25,8	7 558	9 311
Menuisier entretien 2	292	36 679	44 018	-20,0	517	235	37 196	44 252	-19,0	7 102	7 789
Peintre entretien 2	191	34 010	46 526	-36,8	453	285	34 463	46 811	-35,8	6 569	7 467
Plombier entretien 2	290	38 337	49 715	-29,7	508	243	38 845	49 958	-28,6	7 369	8 006
Moyenne		36 538	45 455	-24,4			37 338	45 651	-22,3		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 965	37 195	-3,4*			36 512	37 182	-1,8*		

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.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
42 730	37 966	11,2	1 705,0	1 871,6	-9,8	25,07	20,32	18,9	Employés de service
34 512	53 015	-53,6	1 712,9	1 774,5	-3,6	20,15	29,83	-48,0	Cuisinier 2
34 089	28 317	16,9	1 707,1	1 665,2	2,5*	19,97	17,00	14,9	Journalier/préposé terr. 2
									Préposé entretien lourd 2
34 971	34 210	2,2*	1 707,8	1 680,2	1,6*	20,48	20,29	0,9*	Moyenne
									Ouvriers
36 017	37 996	-5,5*	1 689,0	1 705,5	-1,0*	21,35	21,12	1,1*	Conducteur véh. légers 2
40 723	46 289	-13,7*	1 699,1	1 870,0	-10,1	23,98	24,90	-3,8*	Conducteur véh. lourds 2
46 424	54 090	-16,5	1 704,6	1 816,5	-6,6	27,25	30,05	-10,3*	Électricien entretien 2
51 453	60 452	-17,5	1 635,0	1 758,2	-7,5	31,47	34,32	-9,1	Électricien entretien 3
48 125	56 776	-18,0	1 646,2	1 779,1	-8,1	29,25	31,96	-9,3	Mécanicien véh. motor. 2
46 413	58 202	-25,4	1 708,1	1 775,4	-3,9	27,17	32,94	-21,2	Mécanicien entret. Millwright 2
44 298	52 041	-17,5	1 709,5	1 725,1	-0,9*	25,92	30,08	-16,0	Menuisier entretien 2
41 032	54 278	-32,3	1 710,6	1 753,1	-2,5	23,99	30,93	-28,9	Peintre entretien 2
46 214	57 963	-25,4	1 711,5	1 755,7	-2,6	27,00	32,92	-21,9	Plombier entretien 2
44 363	53 209	-19,9	1 700,4	1 774,4	-4,4	26,10	29,98	-14,9	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
42 882	44 096	-2,8*	1 573,1	1 674,0	-6,4	27,42	26,44	3,6*	Moyenne

Annexe C-10

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001

[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											
Moyenne		59 567	55 102	7,5			60 558	54 176	10,5		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	48 130	-20,1	1 068	552	41 159	48 682	-18,3	6 941	8 195
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	48 341	-10,2	900	21	44 768	48 362	-8,0	8 143	10 939
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	51 754	-29,7	949	184	40 845	51 939	-27,2	7 066	11 450
Technicien génie 3	155	45 002	59 252	-31,7	1 348	534	46 349	59 787	-29,0	7 479	9 727
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	41 611	-4,7	944	135	40 703	41 746	-2,6	6 879	9 334
Moyenne		41 785	47 440	-13,5			42 695	47 540	-11,3		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	37 474	-45,0	457	116	26 292	37 590	-43,0	4 762	9 056
Magasinier 1	313	28 273	40 840	-44,4	1 052	82	29 325	40 922	-39,5	5 377	8 538
Magasinier 2	910	30 698	45 616	-48,6	428	7	31 126	45 624	-46,6	5 740	10 116
Op. duplicateur 1-2	188	30 218	34 463	-14,0	322	395	30 540	34 858	-14,1	5 504	7 707
Op. informatique 2	123	33 759	38 753	-14,8	475	392	34 234	39 145	-14,3	6 210	9 211
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	34 988	-30,5	410	185	27 231	35 173	-29,2	5 139	8 108
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	37 924	-24,8	487	31	30 867	37 956	-23,0	5 574	8 868
Personnel soutien adm. 3	2 125	35 581	42 440	-19,3	..	..	..	..	..	..	..
Préposé traitement texte 2	190	26 582	37 885	-42,5	462	146	27 044	38 031	-40,6	5 112	10 046
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	39 085	-36,8	410	555	28 988	39 640	-36,7	5 377	8 823
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	37 346	-17,6	534	482	32 287	37 828	-17,2	5 814	8 227
Préposé télécomm. 1-2	14	29 929	29 549	1,3*	570	429	30 499	29 979	1,7*	5 407	4 795
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	31 541	-21,2	457	255	26 487	31 796	-20,0	4 976	6 335
Moyenne		30 412	38 385	-26,2			30 360	38 244	-26,0		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
69 398	62 688	9,7	1 529,7	1 638,4	-7,1	45,38	38,24	15,7	Professionnels Moyenne
48 100	56 877	-18,2	1 517,9	1 494,2	1,6*	31,69	38,31	-20,9	Techniciens Techn. arts appl. graph. 1-2
52 911	59 301	-12,1	1 551,9	1 736,9	-11,9	34,09	34,33	-0,7*	Techn. laboratoire 1-2
47 910	63 389	-32,3	1 560,7	1 735,6	-11,2	30,70	36,62	-19,3	Technicien génie 1-2
53 828	69 513	-29,1	1 511,9	1 660,9	-9,9	35,60	41,82	-17,5	Technicien génie 3
47 582	51 080	-7,4	1 523,8	1 633,6	-7,2	31,23	31,43	-0,6*	Techn. informatique 1-2
50 141	58 275	-16,2	1 542,1	1 677,2	-8,8	32,51	35,01	-7,7	Moyenne
31 054	46 646	-50,2	1 517,9	1 628,3	-7,3	20,47	28,83	-40,8	Employés de bureau Op. saisie données 1-2
34 702	49 460	-42,5	1 578,1	1 773,4	-12,4	21,94	28,01	-27,7	Magasinier 1
36 866	55 740	-51,2	1 546,8	1 753,8	-13,4	23,84	31,94	-34,0	Magasinier 2
36 044	42 564	-18,1	1 564,5	1 573,7	-0,6*	23,04	27,07	-17,5	Op. duplicateur 1-2
40 444	48 355	-19,6	1 571,7	1 563,3	0,5*	25,71	31,12	-21,0	Op. informatique 2
32 370	43 280	-33,7	1 548,0	1 533,6	0,9*	20,91	28,50	-36,3	Personnel soutien adm. 1
36 440	46 823	-28,5	1 523,2	1 599,7	-5,0	23,93	29,34	-22,6	Personnel soutien adm. 2
..	..	..	..	..	..	..	..	..	Personnel soutien adm. 3
32 156	48 077	-49,5	1 536,2	1 479,7	3,7*	20,94	32,72	-56,3	Préposé traitement texte 2
34 366	48 463	-41,0	1 539,9	1 523,1	1,1*	22,32	31,67	-41,9	Personnel secrétariat 1
38 101	46 056	-20,9	1 517,3	1 539,4	-1,5*	25,12	30,06	-19,7	Personnel secrétariat 2
35 906	34 773	3,2*	1 682,5	1 822,8	-8,3	21,34	19,12	10,4	Préposé télécomm. 1-2
31 463	38 130	-21,2	1 536,0	1 607,1	-4,6	20,48	23,47	-14,6	Téléphoniste-récept. 2
35 902	46 874	-30,6	1 531,2	1 570,2	-2,5	23,46	29,94	-27,6	Moyenne

Annexe C-10 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001

[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 service											
Cuisinier 1	326	30 294	28 976	4,4	407	330	30 701	29 307	4,5	5 937	4 822
Cuisinier 2	949	35 243	33 597	4,7	579	312	35 822	33 909	5,3	6 908	5 724
Gardien 2	311	28 601	24 606	14,0	397	240	28 998	24 846	14,3	5 572	3 036
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	39 590	-37,5	362	57	29 147	39 647	-36,0	5 365	9 470
Préposé cuisine/café. 2	2 036	27 501	24 933	9,3	394	67	27 894	25 001	10,4	5 390	4 082
Préposé entretien léger 2	1 255	28 137	27 012	4,0*	382	283	28 519	27 295	4,3*	5 511	4 929
Préposé entretien lourd 2	2 830	28 173	31 904	-13,2*	383	95	28 556	31 999	-12,1*	5 532	6 380
Moyenne		28 938	30 733	-6,2			29 342	30 877	-5,2*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	89	29 521	41 778	-41,5	991	613	30 512	42 391	-38,9	5 505	9 723
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	46 998	-40,0	803	265	34 362	47 262	-37,5	6 361	9 751
Électricien entretien 2	244	38 337	55 813	-45,6	718	21	39 055	55 834	-43,0	7 370	12 008
Électricien entretien 3	9	40 763	54 384	-33,4	3 073	108	43 836	54 491	-24,3	7 617	8 493
Mécanicien véh. motor. 1	65	36 473	46 885	-28,5	2 323	0	38 796	46 885	-20,9	6 910	8 834
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	52 889	-38,0	2 557	0	40 894	52 889	-29,3	7 231	11 426
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	54 888	-43,2	518	7	38 855	54 895	-41,3	7 558	11 091
Menuisier entretien 2	292	36 679	52 652	-43,5	517	40	37 196	52 692	-41,7	7 102	10 715
Peintre entretien 2	191	34 010	52 858	-55,4	453	160	34 463	53 018	-53,8	6 569	9 963
Plombier entretien 2	290	38 337	54 481	-42,1	508	7	38 845	54 487	-40,3	7 369	11 816
Moyenne		36 538	52 441	-43,5			37 338	52 530	-40,7		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 701	40 803	-14,3			36 201	40 717	-12,5		

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.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
36 638	34 129	6,8	1 708,5	1 816,9	-6,3	21,44	18,79	12,4	Employés de service
42 730	39 633	7,2	1 705,0	1 813,4	-6,4	25,07	21,88	12,7	Cuisinier 1
34 570	27 882	19,3	1 701,1	1 866,7	-9,7	20,33	14,96	26,4	Cuisinier 2
34 512	49 117	-42,3	1 712,9	1 628,9	4,9	20,15	31,02	-53,9	Gardien 2
33 285	29 083	12,6	1 707,2	1 830,2	-7,2	19,50	15,92	18,4	Journalier/préposé terr. 2
34 030	32 224	5,3*	1 707,9	1 729,5	-1,3*	19,93	18,65	6,4*	Préposé cuisine/café. 2
34 089	38 379	-12,6*	1 707,1	1 718,6	-0,7*	19,97	22,42	-12,3*	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
34 971	36 803	-5,2*	1 707,8	1 748,9	-2,4	20,48	21,39	-4,4*	Moyenne
									Ouvriers
36 017	52 114	-44,7	1 689,0	1 682,0	0,4*	21,35	31,11	-45,7	Conducteur véh. légers 2
40 723	57 013	-40,0	1 699,1	1 855,6	-9,2	23,98	31,00	-29,3	Conducteur véh. lourds 2
46 424	67 842	-46,1	1 704,6	1 767,5	-3,7	27,25	38,45	-41,1	Électricien entretien 2
51 453	62 984	-22,4	1 635,0	1 723,9	-5,4	31,47	36,63	-16,4	Électricien entretien 3
45 706	55 720	-21,9	1 649,8	1 777,0	-7,7	27,73	31,37	-13,1*	Mécanicien véh. motor. 1
48 125	64 315	-33,6	1 646,2	1 786,6	-8,5	29,25	36,08	-23,4	Mécanicien véh. motor. 2
46 413	65 986	-42,2	1 708,1	1 747,3	-2,3*	27,17	38,09	-40,2	Mécanicien entret. Millwright 2
44 298	63 407	-43,1	1 709,5	1 738,0	-1,7*	25,92	36,78	-41,9	Menuisier entretien 2
41 032	62 982	-53,5	1 710,6	1 742,0	-1,8*	23,99	36,85	-53,6	Peintre entretien 2
46 214	66 303	-43,5	1 711,5	1 770,2	-3,4	27,00	37,53	-39,0	Plombier entretien 2
44 363	63 414	-42,9	1 700,4	1 760,9	-3,6	26,10	36,26	-38,9	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
42 536	49 179	-15,6	1 575,5	1 639,8	-4,1	27,16	30,24	-11,3	Moyenne

Annexe C-11

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001

[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											
Professionnel communic. 1	18	34 828	38 763	-11,3	686	519	35 515	39 281	-10,6	5 875	9 925
Professionnel communic. 2	471	59 816	51 013	14,7	1 148	20	60 963	51 033	16,3	8 826	9 222
Professionnel communic. 3	48	66 235	69 839	-5,4	1 305	39	67 540	69 878	-3,5	9 376	12 856
Professionnel approuv. 2	17	57 948	54 720	5,6	1 142	0	59 090	54 720	7,4	8 542	9 592
Professionnel gest. fin. 1	48	35 620	38 331	-7,6	723	3	36 343	38 334	-5,5	6 159	6 239
Professionnel gest. fin. 2	747	56 136	53 016	5,6	1 119	27	57 255	53 043	7,4	8 729	9 673
Professionnel gest. fin. 3	113	62 908	69 230	-10,0	1 240	5	64 148	69 235	-7,9	9 066	11 871
Analyste proc. adm./inform. 1	123	37 575	41 561	-10,6	764	138	38 339	41 699	-8,8	6 462	7 439
Analyste proc. adm./inform. 2	2 890	59 187	57 547	2,8	1 149	71	60 336	57 618	4,5	8 816	10 396
Analyste proc. adm./inform. 3	617	65 428	72 208	-10,4	1 289	75	66 717	72 283	-8,3	9 309	10 779
Ingénieur 1	38	40 440	45 719	-13,1	797	0	41 236	45 719	-10,9	6 805	7 601
Ingénieur 2	604	63 666	62 984	1,1*	1 246	0	64 912	62 984	3,0*	9 290	9 628
Ingénieur 3	170	69 468	78 239	-12,6	1 369	0	70 837	78 239	-10,4	9 847	11 574
Spécialiste sc. phys. 2	354	60 390	61 337	-1,6*	1 259	0	61 650	61 337	0,5*	9 208	10 146
Spécialiste sc. phys. 3	74	65 816	64 145	2,5	1 297	0	67 113	64 145	4,4	9 351	9 991
Moyenne		59 642	59 005	1,1*			60 812	59 054	2,9		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	191	40 091	37 482	6,5*	1 068	52	41 159	37 534	8,8	6 941	6 984
Techn. arts appl. graph. 3	31	44 873	53 893	-20,1	1 344	0	46 216	53 893	-16,6	7 466	11 066
Techn. documentation 2	759	38 763	31 141	19,7	640	531	39 403	31 672	19,6	6 906	5 684
Techn. laboratoire 1-2	2 087	43 868	37 864	13,7	900	92	44 768	37 956	15,2	8 143	6 964
Technicien génie 1-2	1 279	39 896	47 272	-18,5	949	0	40 845	47 272	-15,7	7 066	9 755
Technicien génie 3	155	45 002	56 812	-26,2	1 348	0	46 349	56 812	-22,6	7 479	10 209
Techn. informatique 1-2	1 692	39 759	43 324	-9,0	944	7	40 703	43 331	-6,5	6 879	8 210
Techn. informatique 3	345	46 924	45 851	2,3*	881	0	47 805	45 851	4,1*	7 772	7 397
Moyenne		41 785	41 683	0,2*			42 425	41 366	2,5*		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	107	25 836	23 717	8,2	457	33	26 292	23 751	9,7	4 762	4 214
Magasinier 1	313	28 273	29 136	-3,1*	1 052	42	29 325	29 178	0,5*	5 377	5 412
Magasinier 2	910	30 698	43 409	-41,4	428	4	31 126	43 413	-39,5	5 740	9 290
Op. duplicateur 1-2	188	30 218	29 825	1,3*	322	73	30 540	29 898	2,1*	5 504	6 180
Op. informatique 1	49	30 743	28 207	8,2	517	0	31 260	28 207	9,8	5 649	5 390
Op. informatique 2	123	33 759	36 454	-8,0*	475	68	34 234	36 521	-6,7*	6 210	7 463
Op. informatique 3	47	41 700	42 718	-2,4*	579	128	42 279	42 846	-1,3*	7 372	7 131
Personnel soutien adm. 1	2 324	26 820	25 115	6,4	410	43	27 231	25 158	7,6	5 139	4 772
Personnel soutien adm. 2	6 838	30 380	32 035	-5,4	487	12	30 867	32 047	-3,8*	5 574	5 579
Préposé traitement texte 2	190	26 582	29 536	-11,1	462	39	27 044	29 575	-9,4*	5 112	5 057
Personnel secrétariat 1	4 060	28 579	31 144	-9,0	410	116	28 988	31 260	-7,8	5 377	6 673
Personnel secrétariat 2	5 179	31 754	36 131	-13,8	534	21	32 287	36 152	-12,0	5 814	7 452
Téléphoniste-récept. 2	329	26 030	27 733	-6,5	457	69	26 487	27 802	-5,0	4 976	5 289
Moyenne		30 412	32 357	-6,4			30 894	32 393	-4,9		

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
41 390	49 207	-18,9	1 524,6	1 680,7	-10,2	27,15	29,22	-7,6	Professionnels
69 789	60 255	13,7	1 528,3	1 674,2	-9,6	45,67	35,87	21,5	Professionnel communic. 1
76 916	82 734	-7,6	1 524,6	1 688,8	-10,8	50,44	48,98	2,9*	Professionnel communic. 2
67 632	64 312	4,9	1 524,6	1 714,1	-12,4	44,36	37,62	15,2	Professionnel communic. 3
42 502	44 573	-4,9	1 530,9	1 725,3	-12,7	27,75	25,91	6,6	Professionnel approvis. 2
65 984	62 716	5,0	1 537,9	1 698,7	-10,5	42,92	37,18	13,4	Professionnel gest. fin. 1
73 214	81 106	-10,8	1 524,6	1 702,2	-11,6	48,01	47,92	0,2*	Professionnel gest. fin. 2
44 801	49 138	-9,7	1 531,3	1 668,1	-8,9	29,24	29,47	-0,8*	Professionnel gest. fin. 3
69 153	68 015	1,6*	1 529,9	1 644,8	-7,5	45,20	41,60	8,0	Analyste proc. adm./inform. 1
76 027	83 062	-9,3	1 524,6	1 660,6	-8,9	49,87	50,10	-0,5*	Analyste proc. adm./inform. 2
48 041	53 319	-11,0	1 524,6	1 755,1	-15,1	31,51	30,24	4,0*	Analyste proc. adm./inform. 3
74 202	72 612	2,1*	1 525,3	1 745,6	-14,4	48,65	41,68	14,3	Ingénieur 1
80 684	89 814	-11,3	1 524,6	1 710,3	-12,2	52,91	52,60	0,6*	Ingénieur 2
70 858	71 483	-0,9*	1 537,9	1 659,7	-7,9	46,08	43,42	5,8*	Ingénieur 3
76 464	74 137	3,0*	1 524,6	1 714,8	-12,5	50,16	43,29	13,7	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
69 687	69 186	0,7*	1 529,8	1 671,3	-9,2	45,56	41,59	8,7	Moyenne
									Techniciens
48 100	44 518	7,4	1 517,9	1 751,4	-15,4	31,69	25,23	20,4	Techn. arts appl. graph. 1-2
53 682	64 958	-21,0	1 511,9	1 726,5	-14,2	35,51	37,49	-5,6	Techn. arts appl. graph. 3
46 309	37 356	19,3	1 538,6	1 669,5	-8,5	30,10	22,50	25,2	Techn. documentation 2
52 911	44 919	15,1	1 551,9	1 768,9	-14,0	34,09	25,58	25,0	Techn. laboratoire 1-2
47 910	57 027	-19,0	1 560,7	1 743,6	-11,7	30,70	32,66	-6,4*	Technicien génie 1-2
53 828	67 021	-24,5	1 511,9	1 696,4	-12,2	35,60	39,54	-11,1*	Technicien génie 3
47 582	51 541	-8,3	1 523,8	1 728,4	-13,4	31,23	29,87	4,4	Techn. informatique 1-2
55 577	53 248	4,2*	1 532,2	1 677,9	-9,5	36,28	31,87	12,2	Techn. informatique 3
49 813	49 170	1,3*	1 541,6	1 734,7	-12,5	32,31	28,43	12,0	Moyenne
									Employés de bureau
31 054	27 965	9,9	1 517,9	1 581,5	-4,2	20,47	17,62	13,9	Op. saisie données 1-2
34 702	34 589	0,3*	1 578,1	1 777,6	-12,6	21,94	19,46	11,3	Magasinier 1
36 866	52 703	-43,0	1 546,8	1 778,3	-15,0	23,84	29,76	-24,8	Magasinier 2
36 044	36 078	-0,1*	1 564,5	1 626,8	-4,0	23,04	21,96	4,7*	Op. duplicateur 1-2
36 909	33 597	9,0	1 628,2	1 703,3	-4,6	22,65	19,81	12,5	Op. informatique 1
40 444	43 984	-8,8	1 571,7	1 711,0	-8,9	25,71	25,59	0,5*	Op. informatique 2
49 651	49 977	-0,7	1 596,6	1 744,8	-9,3	31,09	28,84	7,2	Op. informatique 3
32 370	29 930	7,5	1 548,0	1 671,2	-8,0	20,91	17,94	14,2	Personnel soutien adm. 1
36 440	37 626	-3,3*	1 523,2	1 686,1	-10,7	23,93	22,32	6,7	Personnel soutien adm. 2
32 156	34 632	-7,7*	1 536,2	1 733,2	-12,8	20,94	20,09	4,1*	Préposé traitement texte 2
34 366	37 932	-10,4	1 539,9	1 641,0	-6,6	22,32	23,19	-3,9*	Personnel secrétariat 1
38 101	43 603	-14,4	1 517,3	1 670,2	-10,1	25,12	26,32	-4,8*	Personnel secrétariat 2
31 463	33 092	-5,2	1 536,0	1 681,7	-9,5	20,48	19,80	3,3*	Téléphoniste-récept. 2
36 531	38 586	-5,6	1 531,3	1 677,1	-9,5	23,87	23,07	3,4	Moyenne

Annexe C-11 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001

[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 service											
Cuisinier 2	949	35 243	33 252	5,7	579	29	35 822	33 280	7,1	6 908	4 685
Journalier/préposé terr. 2	1 459	28 785	46 411	-61,2	362	289	29 147	46 700	-60,2	5 365	7 762
Moyenne		28 938	28 702	0,8*			29 342	28 893	1,5*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	89	29 521	30 616	-3,7*	991	311	30 512	30 927	-1,4*	5 505	4 876
Conducteur véh. lourds 2	127	33 559	39 908	-18,9	803	23	34 362	39 931	-16,2	6 361	6 358
Électricien entretien 2	244	38 337	46 642	-21,7	718	258	39 055	46 901	-20,1	7 370	7 180
Mécanicien véh. motor. 2	92	38 337	48 160	-25,6	2 557	0	40 894	48 160	-17,8	7 231	8 615
Mécanicien entret. Millwright 2	158	38 337	48 805	-27,3	518	86	38 855	48 891	-25,8	7 558	9 311
Menuisier entretien 2	292	36 679	45 528	-24,1	517	253	37 196	45 781	-23,1	7 102	7 880
Plombier entretien 2	290	38 337	51 170	-33,5	508	253	38 845	51 424	-32,4	7 369	8 077
Moyenne		36 538	46 252	-26,6			37 338	46 455	-24,4		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		35 965	37 090	-3,1*			36 512	37 077	-1,5*		

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.

3. Le taux de rémunération globale figurant ici peut différer du ratio (rémunération annuelle/nombre d'heures de présence au travail) du fait d'un nombre d'effectifs appariés potentiellement différent entre le volet salarial et celui de la rémunération globale.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Rémunération annuelle (C+D) = (E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
42 730	37 966	11,2	1 705,0	1 871,6	-9,8	25,07	20,32	18,9	Employés de service
34 512	54 462	-57,8	1 712,9	1 782,7	-4,1	20,15	30,53	-51,5	Cuisinier 2
									Journalier/préposé terr. 2
34 971	33 991	2,8*	1 707,8	1 693,9	0,8*	20,48	20,00	2,4*	Moyenne
									Ouvriers
36 017	35 803	0,6*	1 689,0	1 712,7	-1,4*	21,35	19,85	7,0*	Conducteur véh. légers 2
40 723	46 289	-13,7*	1 699,1	1 870,0	-10,1	23,98	24,90	-3,8*	Conducteur véh. lourds 2
46 424	54 081	-16,5	1 704,6	1 820,2	-6,8	27,25	29,99	-10,1*	Électricien entretien 2
48 125	56 776	-18,0	1 646,2	1 779,1	-8,1	29,25	31,96	-9,3	Mécanicien véh. motor. 2
46 413	58 202	-25,4	1 708,1	1 775,4	-3,9	27,17	32,94	-21,2	Mécanicien entret. Millwright 2
44 298	53 661	-21,1	1 709,5	1 724,0	-0,9*	25,92	31,02	-19,7	Menuisier entretien 2
46 214	59 501	-28,8	1 711,5	1 761,2	-2,9	27,00	33,71	-24,9	Plombier entretien 2
44 363	54 045	-21,8	1 700,4	1 776,5	-4,5	26,10	30,43	-16,6	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
42 882	43 865	-2,3*	1 573,1	1 691,1	-7,5	27,42	25,99	5,2	Moyenne

Annexe D-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, en 2001

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	61	61	9	12	9	13	43	36
Privé	59	58	14	18	10	19	35	21
« Autre public »	61	61	6	6	5	2	50	53
Administration municipale	50	50	1	1	3	0	46	49
« Entreprises publiques »	60	56	3	4	5	7	52	45
Universitaire	53	53	17	6	2	6	34	41
Administration fédérale	46	46	21	23	0	0	25	23
Autres salariés québécois syndiqués	61	61	8	9	5	4	48	48
Autres salariés québécois non syndiqués	59	57	18	25	10	20	31	12
Privé syndiqué	53	50	10	14	5	7	38	29
Privé non syndiqué	59	57	18	28	10	18	31	11

Annexe D-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, en 2001

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	21	26	12	16	67	58
Privé	100	100	26	32	19	35	55	33
« Autre public »	100	100	13	13	9	4	78	83
Administration municipale	100	100	0 ²	0 ²	13	0	87	100
« Entreprises publiques »	100	100	11	15	9	8	80	78
Universitaire	100	100	25	11	1	3	75	86
Administration fédérale	100	100	40	46	0	0	60	54
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	16	16	8	11	76	72
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	41	54	5	23	54	23
Privé syndiqué	100	100	17	21	10	21	73	59
Privé non syndiqué	100	100	41	59	5	29	54	12

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % à cause des arrondissements.

2. Les nombres inférieurs à 0,5 ont été arrondis à 0.

Annexe E-1

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	18	108	-28,2	(-33,6; -22,8)	D	-27,7	(-32,3; -23,1)	D
Professionnel communic. 2	PC2	471	539	7,4	(6,2; 8,7)	D	8,5	(7,2; 9,9)	D
Professionnel communic. 3	PC3	48	219	-4,1	(-5,7; -2,5)	D	-1,8*	(-3,9; 0,3)	D
Professionnel approuvis. 2	AP2	17	1 091	5,2	(3,7; 6,7)	F	10,6	(8,2; 12,9)	F
Professionnel gest. fin. 1	FI1	48	644	-10,9	(-13,1; -8,7)	D	0,0*	(-3,8; 3,8)	M
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	1 332	2,0	(0,1; 3,8)	F	6,9	(4,3; 9,5)	F
Professionnel gest. fin. 3	FI3	113	569	-10,8	(-12,5; -9,0)	F	-4,2	(-7,0; -1,4)	F
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	123	749	-11,4	(-13,3; -9,6)	M	-5,9	(-7,9; -3,9)	D
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	2 691	6,2	(5,3; 7,2)	F	7,5	(6,1; 8,9)	F
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	1 439	-1,0*	(-1,9; 0,0)	M	5,7	(3,4; 7,9)	M
Ingénieur 1	IN1	38	524	-13,4	(-18,8; -8,0)	M	2,0*	(-2,5; 6,5)	M
Ingénieur 2	IN2	604	2 676	-1,4*	(-3,7; 0,9)	F	7,9	(3,9; 11,8)	F
Ingénieur 3	IN3	170	1 412	-13,3	(-16,4; -10,3)	F	-3,6	(-7,0; -0,2)	F
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	7	63	-9,3	(-10,3; -8,2)	D	-6,4	(-6,4; -6,4)	D
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	354	477	-2,6*	(-5,3; 0,0)	D	-0,9*	(-3,5; 1,7)	D
Moyenne				2,1	(0,9; 3,3)		5,8	(3,9; 7,6)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	203	-9,0*	(-19,9; 1,8)	D	-5,3*	(-15,7; 5,1)	D
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	31	37	-16,8	(-24,9; -8,8)	D	-1,8*	(-5,9; 2,4)	D
Techn. documentation 2	TD2	759	545	-2,8	(-3,7; -1,9)	M	-7,0	(-8,4; -5,6)	M
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	979	0,9*	(-4,6; 6,4)	F	9,5	(2,8; 16,2)	F
Techn. laboratoire 3	TL3	380	130	-13,7	(-17,0; -10,5)	D	-18,7	(-22,4; -15,0)	D
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	3 397	-24,7	(-28,7; -20,7)	F	-15,3	(-19,7; -11,0)	F
Technicien génie 3	TG3	155	2 697	-25,1	(-28,5; -21,8)	M	-22,1	(-26,6; -17,5)	M
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	1 321	-5,2	(-7,6; -2,8)	F	0,3*	(-1,8; 2,3)	F
Techn. informatique 3	TI3	345	172	-0,9*	(-7,2; 5,4)	D	-1,4*	(-7,6; 4,8)	D
Moyenne				-7,4	(-10,1; -4,7)		-2,2*	(-5,4; 0,9)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	535	-4,3*	(-10,6; 1,9)	D	-0,6*	(-7,5; 6,2)	M
Magasinier 1	MG1	313	1 027	-32,6	(-40,9; -24,2)	D	-18,4	(-25,7; -11,2)	F
Magasinier 2	MG2	910	766	-38,3	(-42,4; -34,1)	F	-27,4	(-30,8; -24,0)	F
Magasinier 3	MG3	36	66	-21,3	(-26,7; -15,9)	D	-9,9	(-14,6; -5,2)	D
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	188	84	-9,8	(-14,1; -5,5)	M	-10,8	(-16,7; -4,9)	D
Op. informatique 1	OI1	49	43	0,6*	(-1,7; 2,8)	D	-3,4*	(-6,8; 0,0)	D
Op. informatique 2	OI2	123	199	-11,9	(-15,6; -8,1)	M	-13,7	(-13,7; -13,7)	M
Op. informatique 3	OI3	47	53	-6,2	(-11,7; -0,6)	D	-8,8*	(-18,1; 0,5)	D
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	2 996	-5,0	(-9,1; -1,0)	D	-3,7*	(-9,6; 2,2)	F
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	7 667	-12,3	(-13,8; -10,8)	F	-9,5	(-11,5; -7,6)	F
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 125	1 996	4,0	(0,3; 7,7)	D	1,5*	(-3,2; 6,2)	F
Préposé traitement texte 2	TT2	190	201	-17,6	(-23,2; -11,9)	M	-19,5	(-28,2; -10,9)	M
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	1 266	-12,3	(-15,7; -9,0)	F	-15,0	(-18,3; -11,7)	F
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	3 539	-12,5	(-14,3; -10,7)	F	-10,7	(-13,3; -8,0)	F
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	14	223	-18,5	(-22,5; -14,4)	M	-20,7	(-27,1; -14,4)	M
Préposé télécomm. 3	PT3	136	9	-19,8	(-25,1; -14,5)	D	-24,4	(-27,4; -21,3)	D
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	290	-12,6	(-14,9; -10,4)	F	-6,9	(-9,7; -4,2)	F
Moyenne				-11,2	(-13,1; -9,3)		-9,9	(-12,3; -7,6)	

Annexe E-1 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2001

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	326	214	2,6	(0,7; 4,6)	M	9,4	(6,4; 12,4)	M
Cuisinier 2	CU2	949	259	3,7	(1,3; 6,2)	M	11,4	(8,2; 14,6)	D
Gardien 2	GA2	311	7 866	12,5	(10,8; 14,2)	M	24,5	(21,6; 27,5)	M
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	699	-35,3	(-38,9; -31,6)	M	-45,9	(-50,5; -41,3)	M
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 036	119	5,1	(1,8; 8,4)	D	7,8	(1,7; 14,0)	D
Préposé entretien léger 2	PER2	1 255	1 861	4,4*	(-0,6; 9,4)	D	6,0	(0,5; 11,5)	M
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 830	2 099	-13,5	(-22,9; -4,1)	D	-14,9	(-25,3; -4,5)	D
Moyenne				-7,0	(-10,9; -3,0)		-6,6	(-11,9; -1,3)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	89	789	-30,5	(-31,1; -30,0)	M	-30,8	(-33,1; -28,6)	M
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	1 859	-33,0	(-39,0; -27,1)	M	-27,2	(-34,8; -19,7)	M
Électricien entretien 2	EL2	244	976	-35,5	(-41,0; -29,9)	D	-33,1	(-40,1; -26,0)	F
Électricien entretien 3	EL3	9	65	-26,8	(-29,9; -23,7)	M	-12,8	(-17,9; -7,7)	M
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	65	202	-21,4	(-25,9; -16,8)	D	-12,8	(-19,5; -6,2)	D
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	1 508	-26,1	(-30,7; -21,5)	M	-20,1	(-24,5; -15,8)	M
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	2 268	-39,7	(-47,7; -31,7)	D	-36,8	(-47,5; -26,2)	F
Menuisier entretien 2	ME2	292	428	-28,6	(-34,6; -22,6)	F	-30,7	(-36,8; -24,6)	F
Peintre entretien 2	PE2	191	179	-35,6	(-45,6; -25,6)	D	-37,8	(-49,2; -26,5)	D
Plombier entretien 2	PL2	290	561	-37,5	(-42,4; -32,6)	F	-35,8	(-41,2; -30,4)	F
Moyenne				-33,4	(-37,8; -29,0)		-31,7	(-36,8; -26,5)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-7,7	(-10,7; -4,6)		-5,3	(-9,9; -0,7)	

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. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. Pour chacun des emplois repères, les données 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 E-2

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2001

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

Emplois repères ¹ / catégories	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	18	5	-11,3	(-19,9; -2,7)	..	-7,6	(-13,8; -1,4)	..
Professionnel communic. 2	PC2	471	51	14,8	(13,6; 15,9)	..	21,5	(20,3; 22,7)	..
Professionnel communic. 3	PC3	48	20	-5,4	(-7,2; -3,7)	..	2,9*	(0,0; 5,7)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	17	382	6,0	(3,7; 8,3)	..	15,6	(12,6; 18,5)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	48	417	-7,8	(-9,9; -5,7)	..	6,5	(3,4; 9,5)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	608	5,7	(3,7; 7,6)	..	13,5	(10,8; 16,3)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	113	203	-9,8	(-12,3; -7,3)	..	0,4*	(-3,6; 4,4)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	123	185	-10,6	(-14,7; -6,5)	..	-0,9*	(-5,6; 3,8)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	636	3,4	(1,3; 5,5)	..	8,7	(5,4; 11,9)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	217	-10,0	(-12,8; -7,1)	..	-0,1*	(-3,0; 2,8)	..
Ingénieur 1	IN1	38	407	-14,3	(-20,4; -8,2)	..	2,7*	(-2,4; 7,8)	..
Ingénieur 2	IN2	604	1 345	0,7*	(-2,5; 4,0)	..	13,9	(10,5; 17,3)	..
Ingénieur 3	IN3	170	919	-13,7	(-17,5; -9,8)	..	-0,5*	(-4,8; 3,9)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	354	30	-1,6*	(-9,9; 6,8)	..	5,8*	(-3,4; 14,9)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	74	25	2,5	(0,2; 4,9)	..	13,7	(8,8; 18,6)	..
Moyenne				1,3*	(-0,7; 3,4)		9,0	(6,3; 11,7)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	147	-9,6*	(-21,8; 2,7)	..	-5,2*	(-17,2; 6,9)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	31	33	-18,1	(-26,5; -9,8)	..	-2,2*	(-6,9; 2,5)	..
Techn. documentation 2	TD2	759	24	6,9	(0,2; 13,5)	..	10,6	(2,9; 18,3)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	504	-0,9*	(-7,7; 5,9)	..	9,7	(1,6; 17,8)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	380	3	-9,8	(-14,2; -5,4)	..	-4,8*	(-12,1; 2,5)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	2 589	-26,3	(-30,6; -21,9)	..	-15,5	(-20,6; -10,5)	..
Technicien génie 3	TG3	155	462	-27,4	(-37,0; -17,7)	..	-12,5	(-23,0; -1,9)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	750	-7,4	(-10,5; -4,3)	..	1,3*	(-1,5; 4,2)	..
Techn. informatique 3	TI3	345	45	0,4*	(-13,0; 13,8)	..	7,2*	(-1,3; 15,8)	..
Moyenne				-7,5	(-11,1; -3,9)		1,4*	(-2,6; 5,3)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	417	-2,1*	(-8,4; 4,3)	..	2,1*	(-4,9; 9,1)	..
Magasinier 1	MG1	313	783	-32,9	(-42,3; -23,5)	..	-17,5	(-25,6; -9,5)	..
Magasinier 2	MG2	910	377	-47,1	(-51,0; -43,2)	..	-31,6	(-36,0; -27,2)	..
Magasinier 3	MG3	36	39	-25,2	(-31,5; -19,0)	..	-9,9	(-15,4; -4,5)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	188	21	-4,4*	(-10,4; 1,7)	..	-2,9*	(-10,8; 5,0)	..
Op. informatique 1	OI1	49	6	8,2	(4,5; 11,9)	..	10,9	(5,6; 16,2)	..
Op. informatique 2	OI2	123	87	-12,5	(-17,9; -7,1)	..	-13,7	(-20,8; -6,5)	..
Op. informatique 3	OI3	47	8	-18,3	(-31,2; -5,4)	..	-22,4*	(-46,1; 1,3)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	1 535	-0,9*	(-5,2; 3,5)	..	3,1*	(-2,9; 9,1)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	1 373	-12,4	(-16,2; -8,7)	..	-3,3*	(-7,3; 0,6)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 125	1 140	6,4	(2,4; 10,4)	..	16,6	(12,2; 21,1)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	190	63	-22,3	(-33,2; -11,4)	..	-18,8	(-36,3; -1,3)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	352	-13,8	(-20,3; -7,3)	..	-10,7	(-17,1; -4,3)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	948	-14,4	(-17,7; -11,0)	..	-7,2	(-11,8; -2,7)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	14	62	1,3*	(-1,4; 4,0)	..	10,4	(6,3; 14,6)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	194	-12,7	(-15,4; -10,0)	..	-4,6	(-8,0; -1,3)	..
Moyenne				-11,6	(-14,9; -8,4)		-4,3	(-8,0; -0,5)	

Annexe E-2 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2001

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	326	168	5,0	(2,8; 7,2)	..	12,8	(9,7; 16,0)	..
Cuisinier 2	CU2	949	200	4,8	(2,0; 7,6)	..	13,8	(9,9; 17,7)	..
Gardien 2	GA2	311	7 618	13,4	(12,0; 14,8)	..	25,7	(23,3; 28,1)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	250	-40,8	(-46,8; -34,8)	..	-53,3	(-59,9; -46,8)	..
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 036	52	9,1	(4,6; 13,7)	..	16,8	(10,8; 22,8)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 255	1 605	6,3	(0,9; 11,7)	..	7,9	(1,9; 13,8)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 830	1 256	-9,0*	(-21,7; 3,7)	..	-8,3*	(-22,7; 6,1)	..
Moyenne				-5,2*	(-10,5; 0,2)		-3,2*	(-10,5; 4,2)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	89	18	-28,3	(-39,6; -16,9)	..	-23,4	(-35,1; -11,8)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	990	-36,7	(-43,7; -29,8)	..	-24,1	(-32,4; -15,8)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	508	-44,2	(-50,0; -38,4)	..	-39,4	(-48,2; -30,5)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	33	-33,5	(-35,9; -31,0)	..	-16,0	(-21,7; -10,3)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	65	26	-21,7	(-34,8; -8,5)	..	-1,2*	(-17,9; 15,4)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	497	-36,6	(-45,9; -27,4)	..	-22,1	(-31,8; -12,3)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	1 884	-41,0	(-49,3; -32,6)	..	-37,6	(-48,9; -26,4)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	104	-42,6	(-50,6; -34,5)	..	-40,9	(-51,8; -30,0)	..
Peintre entretien 2	PE2	191	50	-52,0	(-69,6; -34,5)	..	-47,8	(-71,8; -23,9)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	328	-41,9	(-47,0; -36,9)	..	-38,7	(-44,7; -32,7)	..
Moyenne				-41,2	(-46,6; -35,9)		-35,4	(-42,8; -28,0)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-8,0	(-14,5; -1,5)		-1,1*	(-5,5; 3,2)	

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. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-3

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	18	103	-30,0	(-35,4; -24,6)	..	-29,9	(-34,3; -25,5)	..
Professionnel communic. 2	PC2	471	488	5,6	(4,4; 6,9)	..	5,3	(4,3; 6,3)	..
Professionnel approuvis. 2	AP2	17	709	4,2	(2,9; 5,6)	..	4,5	(3,4; 5,5)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	48	227	-28,5	(-29,0; -27,9)	..	-25,1	(-25,1; -25,1)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	724	-5,8	(-7,1; -4,5)	..	-6,7	(-6,7; -6,7)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	113	366	-12,3	(-13,7; -10,9)	..	-11,0	(-11,8; -10,2)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	123	564	-12,1	(-12,3; -11,9)	..	-8,0	(-9,4; -6,7)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	2 055	8,1	(7,5; 8,7)	..	7,1	(6,3; 7,8)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	1 222	2,2	(1,4; 3,0)	..	3,6	(1,8; 5,5)	..
Ingénieur 2	IN2	604	1 331	-6,8	(-8,0; -5,5)	..	-7,2	(-7,6; -6,8)	..
Ingénieur 3	IN3	170	493	-12,0	(-14,0; -10,1)	..	-11,2	(-13,0; -9,3)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	354	447	-2,8	(-5,5; -0,1)	..	-1,8*	(-4,0; 0,3)	..
Moyenne				1,7*	(0,0; 3,4)		1,4*	(0,0; 2,8)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	56	-5,5	(-7,2; -3,8)	..	-6,0	(-9,6; -2,4)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	31	4	2,7	(0,5; 4,9)	..	5,4	(0,6; 10,3)	..
Techn. documentation 2	TD2	759	521	-3,4	(-4,2; -2,7)	..	-8,1	(-9,3; -6,9)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	475	8,6	(8,3; 9,0)	..	8,1	(7,8; 8,4)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	380	127	-14,0	(-17,3; -10,7)	..	-19,8	(-23,1; -16,4)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	808	-12,0	(-14,7; -9,3)	..	-12,5	(-15,2; -9,8)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	571	-0,4*	(-2,7; 1,8)	..	-2,0*	(-4,3; 0,2)	..
Techn. informatique 3	TI3	345	127	-1,9*	(-5,0; 1,1)	..	-6,3	(-10,0; -2,7)	..
Moyenne				-1,5	(-2,6; -0,4)		-3,3	(-4,8; -1,7)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	118	-24,3	(-28,4; -20,2)	..	-25,1	(-29,7; -20,5)	..
Magasinier 1	MG1	313	244	-29,7	(-35,2; -24,2)	..	-22,4	(-28,0; -16,8)	..
Magasinier 2	MG2	910	389	-16,1	(-17,6; -14,6)	..	-13,5	(-14,9; -12,2)	..
Magasinier 3	MG3	36	27	-9,2	(-11,5; -6,8)	..	-5,0	(-8,0; -2,0)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	188	63	-15,9	(-16,7; -15,1)	..	-19,8	(-21,7; -17,9)	..
Op. informatique 1	OI1	49	37	-1,9*	(-3,7; 0,0)	..	-7,9	(-10,7; -5,0)	..
Op. informatique 2	OI2	123	112	-10,5	(-11,8; -9,1)	..	-13,4	(-13,4; -13,4)	..
Op. informatique 3	OI3	47	45	-0,7*	(-2,9; 1,5)	..	-3,9	(-4,9; -2,9)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	1 461	-19,0	(-21,7; -16,3)	..	-28,8	(-32,4; -25,3)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	6 294	-12,2	(-12,6; -11,8)	..	-13,0	(-13,7; -12,4)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 125	856	-5,5	(-7,4; -3,7)	..	-13,8	(-16,6; -11,0)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	190	138	-13,1	(-14,6; -11,5)	..	-19,6	(-22,7; -16,6)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	914	-10,9	(-12,9; -9,0)	..	-18,9	(-21,3; -16,5)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	2 591	-10,3	(-11,1; -9,5)	..	-14,1	(-15,5; -12,8)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	14	161	-30,0	(-32,9; -27,1)	..	-40,5	(-43,8; -37,3)	..
Préposé télécomm. 3	PT3	136	9	-19,8	(-25,1; -14,5)	..	-24,4	(-27,4; -21,3)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	96	-12,3	(-14,7; -9,9)	..	-16,1	(-19,2; -13,0)	..
Moyenne				-11,9	(-12,8; -10,9)		-16,1	(-17,6; -14,5)	

Annexe E-3 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2001

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	326	46	-13,8	(-13,8; -13,8)	..	-15,0	(-15,0; -15,0)	..
Cuisinier 2	CU2	949	59	-3,3	(-4,1; -2,5)	..	-3,3	(-4,6; -2,0)	..
Gardien 2	GA2	311	248	-23,0	(-24,6; -21,4)	..	-28,9	(-30,8; -27,0)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	449	-27,9	(-29,5; -26,3)	..	-35,7	(-37,8; -33,5)	..
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 036	67	-1,2*	(-4,0; 1,5)	..	-3,7	(-7,2; -0,2)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 255	256	-12,1	(-14,2; -10,0)	..	-13,6	(-16,1; -11,2)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 830	843	-25,2	(-29,8; -20,5)	..	-29,7	(-34,4; -25,1)	..
Moyenne				-15,5	(-17,7; -13,4)		-19,1	(-21,3; -16,8)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	89	771	-30,6	(-31,0; -30,3)	..	-31,7	(-34,0; -29,4)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	869	-19,9	(-20,8; -19,0)	..	-31,3	(-33,9; -28,8)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	468	-13,5	(-14,3; -12,7)	..	-17,0	(-17,9; -16,1)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	32	-12,6	(-14,3; -10,8)	..	-5,1	(-7,1; -3,0)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	65	176	-21,2	(-23,7; -18,8)	..	-20,4	(-23,2; -17,6)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	1 011	-18,0	(-19,3; -16,6)	..	-18,5	(-19,2; -17,8)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	384	-18,8	(-22,3; -15,3)	..	-24,0	(-28,1; -19,8)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	324	-14,7	(-15,8; -13,5)	..	-21,2	(-22,3; -20,1)	..
Peintre entretien 2	PE2	191	129	-21,3	(-23,1; -19,6)	..	-30,2	(-32,2; -28,3)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	233	-12,3	(-13,4; -11,3)	..	-18,9	(-19,9; -17,9)	..
Moyenne				-16,8	(-18,2; -15,4)		-22,3	(-24,0; -20,6)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-7,8	(-8,7; -6,9)		-10,6	(-12,9; -8,3)	

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. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-4

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %
				%			%		
Professionnels									
Professionnel communic. 2	PC2	471	45	-3,5	(-4,8; -2,3)	..	-10,8	(-12,1; -9,4)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	17	13	9,7	(6,7; 12,6)	..	3,4	(0,5; 6,3)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	102	-15,7	(-16,9; -14,6)	..	-24,5	(-25,8; -23,3)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	113	17	-18,5	(-22,6; -14,4)	..	-26,8	(-29,7; -23,9)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	164	-2,9*	(-6,0; 0,3)	..	-9,7	(-12,6; -6,9)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	16	1,9*	(-1,9; 5,6)	..	-5,2	(-8,8; -1,6)	..
Ingénieur 2	IN2	604	116	-10,7	(-11,8; -9,6)	..	-15,4	(-16,5; -14,2)	..
Ingénieur 3	IN3	170	28	-4,1	(-7,3; -1,0)	..	-9,8	(-13,2; -6,4)	..
Moyenne				-6,5	(-8,4; -4,6)		-13,2	(-15,0; -11,4)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	11	-6,2	(-10,0; -2,5)	..	-17,0	(-20,6; -13,5)	..
Techn. documentation 2	TD2	759	123	-4,5	(-7,1; -2,0)	..	-18,4	(-21,7; -15,1)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	27	-0,2*	(-1,0; 0,5)	..	-4,6	(-6,9; -2,3)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	202	-22,2	(-24,0; -20,4)	..	-34,1	(-36,0; -32,3)	..
Technicien génie 3	TG3	155	21	-19,1	(-20,5; -17,8)	..	-30,7	(-32,5; -28,8)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	90	-17,8	(-20,1; -15,5)	..	-28,1	(-30,0; -26,3)	..
Moyenne				-10,8	(-12,1; -9,5)		-20,0	(-21,7; -18,3)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	32	-22,1	(-24,4; -19,9)	..	-26,2	(-29,4; -23,0)	..
Magasinier 1	MG1	313	38	-43,0	(-45,3; -40,6)	..	-35,8	(-38,6; -33,0)	..
Magasinier 2	MG2	910	82	-36,8	(-39,5; -34,0)	..	-41,6	(-43,5; -39,6)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	188	16	-21,0	(-23,5; -18,5)	..	-35,0	(-41,6; -28,4)	..
Op. informatique 2	OI2	123	24	-28,6	(-31,6; -25,6)	..	-35,2	(-35,2; -35,2)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	297	-14,4	(-17,5; -11,3)	..	-26,2	(-29,3; -23,1)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	754	-18,4	(-19,2; -17,7)	..	-31,7	(-32,9; -30,4)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 125	87	-16,6	(-18,6; -14,7)	..	-30,6	(-32,8; -28,4)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	190	53	-16,4	(-19,2; -13,6)	..	-27,1	(-32,2; -22,0)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	392	-17,2	(-19,5; -14,8)	..	-29,7	(-32,5; -27,0)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	571	-17,0	(-18,2; -15,9)	..	-26,7	(-28,5; -24,9)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	14	139	-31,4	(-34,4; -28,5)	..	-42,4	(-46,3; -38,5)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	55	-19,5	(-21,9; -17,2)	..	-27,1	(-29,3; -24,9)	..
Moyenne				-18,5	(-19,6; -17,3)		-29,9	(-31,5; -28,4)	

Annexe E-4 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration municipale, en 2001

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

Emplois repères¹/ catégorie	Codes	Effectifs²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Gardien 2	GA2	311	48	-19,1	(-25,6; -12,5)	..	-36,2	(-44,0; -28,4)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	349	-29,2	(-31,0; -27,5)	..	-37,4	(-40,0; -34,7)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 255	53	-25,5	(-27,3; -23,7)	..	-29,0	(-32,4; -25,5)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 830	108	-30,8	(-33,2; -28,5)	..	-40,2	(-42,1; -38,3)	..
Moyenne				-28,7	(-30,3; -27,0)		-36,9	(-39,1; -34,7)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	89	196	-30,9	(-32,1; -29,6)	..	-48,6	(-51,0; -46,2)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	669	-21,2	(-22,1; -20,2)	..	-36,3	(-38,6; -34,0)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	138	-18,9	(-20,3; -17,4)	..	-27,5	(-29,2; -25,8)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	5	-19,9	(-22,6; -17,2)	..	-12,8	(-14,5; -11,1)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	65	29	-15,2	(-16,4; -14,0)	..	-12,6	(-16,0; -9,2)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	464	-18,3	(-19,2; -17,4)	..	-23,8	(-25,5; -22,2)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	159	-19,1	(-20,3; -17,9)	..	-30,6	(-32,1; -29,1)	..
Peintre entretien 2	PE2	191	72	-25,4	(-26,5; -24,2)	..	-39,6	(-41,5; -37,8)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	92	-17,9	(-19,0; -16,9)	..	-31,4	(-33,1; -29,8)	..
Moyenne				-18,8	(-20,0; -17,5)		-29,5	(-31,0; -27,9)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-15,4	(-16,2; -14,6)		-24,9	(-26,2; -23,7)	

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. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
Professionnels									
Professionnel communic. 2	PC2	471	124	0,1*	(-2,6; 2,8)	..	0,8*	(-3,0; 4,6)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	17	208	-3,3	(-4,2; -2,4)	..	-2,9	(-3,8; -2,0)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	265	-9,8	(-11,2; -8,4)	..	-9,9	(-11,5; -8,2)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	123	11	-5,4	(-7,7; -3,1)	..	-2,8	(-4,2; -1,4)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	585	5,2	(3,8; 6,6)	..	5,4	(3,4; 7,4)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	421	-2,4	(-3,1; -1,7)	..	-3,3	(-6,4; -0,3)	..
Ingénieur 3	IN3	170	288	-13,0	(-15,7; -10,2)	..	-12,3	(-15,6; -9,0)	..
Moyenne				-2,1	(-4,0; -0,3)		-2,1*	(-4,9; 0,8)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	23	-11,5	(-14,2; -8,8)	..	-5,0*	(-13,7; 3,8)	..
Techn. documentation 2	TD2	759	18	-2,3	(-4,2; -0,3)	..	4,8*	(-0,3; 9,8)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	328	-5,0*	(-10,1; 0,0)	..	-1,0*	(-2,6; 0,6)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	168	-1,0*	(-7,0; 5,0)	..	4,0	(0,7; 7,3)	..
Techn. informatique 3	TI3	345	48	1,5*	(-0,5; 3,6)	..	-0,4*	(-0,8; 0,0)	..
Moyenne				1,4*	(-2,1; 4,9)		2,4*	(-0,2; 5,0)	
Employés de bureau									
Magasinier 1	MG1	313	124	-38,8	(-47,9; -29,7)	..	-31,0	(-40,4; -21,7)	..
Magasinier 2	MG2	910	69	-23,2	(-26,2; -20,2)	..	-19,5	(-25,4; -13,5)	..
Magasinier 3	MG3	36	3	-22,8	(-30,3; -15,4)	..	-10,1	(-14,0; -6,2)	..
Op. informatique 2	OI2	123	19	-8,1	(-11,9; -4,3)	..	-8,0	(-12,6; -3,4)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	877	-12,1	(-14,3; -9,9)	..	-14,2	(-18,0; -10,4)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 125	399	-9,8	(-12,0; -7,5)	..	-15,1	(-20,9; -9,3)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	165	-12,1	(-18,0; -6,3)	..	-20,6	(-28,8; -12,3)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	545	-13,6	(-16,2; -11,0)	..	-17,6	(-22,1; -13,0)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	16	-4,0*	(-8,7; 0,8)	..	0,4*	(-5,2; 6,1)	..
Moyenne				-13,8	(-16,6; -11,0)		-18,2	(-23,1; -13,4)	

Annexe E-5 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	58	-31,6	(-35,2; -28,0)	..	-42,3	(-44,5; -40,1)	..
Moyenne				-25,5	(-27,4; -23,5)		-31,7	(-33,3; -30,0)	
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	171	-19,3	(-21,1; -17,4)	..	-20,0	(-22,9; -17,1)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	219	-15,8	(-16,7; -14,9)	..	-15,6	(-17,6; -13,7)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	65	144	-23,4	(-26,0; -20,7)	..	-23,4	(-26,2; -20,7)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	501	-20,3	(-22,4; -18,2)	..	-16,5	(-17,5; -15,5)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	304	-24,6	(-27,1; -22,2)	..	-30,8	(-33,7; -27,8)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	77	-20,8	(-22,8; -18,7)	..	-20,0	(-24,0; -16,0)	..
Peintre entretien 2	PE2	191	28	-30,8	(-34,8; -26,7)	..	-31,5	(-37,4; -25,6)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	44	-20,7	(-22,4; -18,9)	..	-22,6	(-25,1; -20,1)	..
Moyenne				-21,9	(-24,5; -19,2)		-22,4	(-26,3; -18,4)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-10,7	(-12,6; -8,8)		-12,9	(-19,4; -6,4)	

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. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.
 3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.
- * Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-6

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Professionnels									
Professionnel communic. 2	PC2	471	43	4,1	(3,1; 5,0)	..	-0,3*	(-0,7; 0,1)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	17	13	-3,1	(-3,7; -2,5)	..	-4,6	(-4,9; -4,3)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	33	-3,7	(-6,1; -1,4)	..	-7,7	(-11,5; -4,0)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	113	5	0,5*	(-7,7; 8,8)	..	-12,2	(-21,1; -3,4)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	261	2,8	(1,6; 4,1)	..	-1,6	(-2,4; -0,7)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	34	-2,5	(-3,8; -1,3)	..	-8,2	(-10,1; -6,4)	..
Ingénieur 2	IN2	604	16	8,3	(8,3; 8,3)	..	6,9	(6,9; 6,9)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	354	21	-0,5	(-0,5; -0,5)	..	-3,1	(-3,1; -3,1)	..
Moyenne				1,6	(0,9; 2,4)		-2,6	(-3,5; -1,6)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	22	1,3	(0,6; 2,1)	..	-0,4*	(-2,5; 1,7)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	31	3	3,9	(0,6; 7,3)	..	2,6*	(-3,3; 8,5)	..
Techn. documentation 2	TD2	759	235	0,5	(0,2; 0,7)	..	-3,2	(-3,6; -2,7)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	273	10,2	(9,9; 10,6)	..	8,4	(8,0; 8,9)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	380	50	-1,1	(-1,2; -0,9)	..	-0,3*	(-0,9; 0,4)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	102	-3,1	(-4,1; -2,1)	..	-2,6	(-2,8; -2,4)	..
Technicien génie 3	TG3	155	46	-2,2	(-2,7; -1,7)	..	-1,4	(-1,9; -0,9)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	199	1,5	(0,7; 2,3)	..	-1,7	(-2,4; -0,9)	..
Techn. informatique 3	TI3	345	53	-2,2	(-2,3; -2,1)	..	-6,5	(-6,8; -6,2)	..
Moyenne				2,9	(2,5; 3,3)		1,1	(0,7; 1,4)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	31	-13,0	(-13,1; -12,9)	..	-14,4	(-14,6; -14,1)	..
Magasinier 2	MG2	910	26	-5,6	(-6,2; -5,1)	..	-1,4	(-1,5; -1,2)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	188	27	-11,3	(-12,5; -10,0)	..	-11,6	(-13,3; -10,0)	..
Op. informatique 2	OI2	123	19	2,3	(0,5; 4,0)	..	-4,6	(-7,0; -2,1)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	188	-4,7	(-5,2; -4,2)	..	-6,2	(-7,0; -5,4)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	707	-1,2	(-1,7; -0,8)	..	-2,8	(-3,2; -2,4)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 125	370	3,8	(3,5; 4,1)	..	0,8	(0,4; 1,1)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	354	-2,1	(-2,8; -1,4)	..	-5,7	(-6,2; -5,3)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	942	-3,5	(-4,2; -2,8)	..	-5,8	(-6,8; -4,8)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	14	8	2,4	(1,7; 3,0)	..	-12,6	(-16,3; -9,0)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	25	-3,7	(-5,3; -2,1)	..	-5,1	(-7,3; -2,9)	..
Moyenne				-2,1	(-2,5; -1,6)		-4,1	(-4,7; -3,5)	

Annexe E-6 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2001

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

Emplois repères¹/ catégorie	Codes	Effectifs²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 2	CU2	949	6	-4,4	(-4,4; -4,4)	..	-6,9	(-6,9; -6,9)	..
Gardien 2	GA2	311	64	-18,3	(-20,3; -16,3)	..	-16,8	(-19,2; -14,5)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	35	-11,5	(-12,4; -10,5)	..	-13,9	(-15,9; -12,0)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 255	74	-2,1	(-2,4; -1,8)	..	-1,6	(-2,2; -1,0)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 830	217	-5,1	(-5,9; -4,3)	..	-9,4	(-10,3; -8,4)	..
Moyenne				-6,4	(-6,9; -6,0)		-8,2	(-8,8; -7,6)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	89	26	-9,9	(-11,8; -7,9)	..	-8,9	(-10,6; -7,1)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	8	4,9	(4,9; 4,9)	..	6,8	(6,8; 6,8)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	51	-2,2	(-2,5; -2,0)	..	-3,5	(-3,8; -3,2)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	5	-6,6	(-10,4; -2,9)	..	1,3*	(-1,4; 4,1)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	14	-1,0	(-1,5; -0,5)	..	-2,4	(-2,8; -2,0)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	45	0,0*	(-1,6; 1,7)	..	-1,7	(-2,9; -0,4)	..
Peintre entretien 2	PE2	191	26	-1,7	(-2,8; -0,6)	..	-4,1	(-4,3; -3,8)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	57	-1,2	(-2,2; -0,2)	..	-3,6	(-4,2; -2,9)	..
Moyenne				-0,9	(-1,6; -0,2)		-2,1	(-2,6; -1,6)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-1,0	(-1,2; -0,9)		-3,4	(-3,4; -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. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2001

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	18	73	-18,2	(-18,2; -18,2)	..	-16,6	(-16,6; -16,6)	..
Professionnel communic. 2	PC2	471	276	11,0	(11,0; 11,0)	..	12,0	(12,0; 12,0)	..
Professionnel communic. 3	PC3	48	125	0,8	(0,8; 0,8)	..	2,9	(2,9; 2,9)	..
Professionnel approv. 2	AP2	17	475	8,3	(8,3; 8,3)	..	9,6	(9,6; 9,6)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	48	212	-27,2	(-27,2; -27,2)	..	-25,2	(-25,2; -25,2)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	324	1,6	(1,6; 1,6)	..	2,9	(2,9; 2,9)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	113	216	-7,9	(-7,9; -7,9)	..	-5,4	(-5,4; -5,4)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	123	550	-12,3	(-12,3; -12,3)	..	-10,7	(-10,7; -10,7)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	1 045	13,9	(13,9; 13,9)	..	15,1	(15,1; 15,1)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	751	5,5	(5,5; 5,5)	..	7,6	(7,6; 7,6)	..
Ingénieur 1	IN1	38	22	-5,6	(-5,6; -5,6)	..	-4,3	(-4,3; -4,3)	..
Ingénieur 2	IN2	604	329	-1,8	(-1,8; -1,8)	..	0,4	(0,4; 0,4)	..
Ingénieur 3	IN3	170	175	-12,0	(-12,0; -12,0)	..	-8,9	(-8,9; -8,9)	..
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	7	56	-8,4	(-8,4; -8,4)	..	-7,2	(-7,2; -7,2)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	354	308	3,3	(3,3; 3,3)	..	4,7	(4,7; 4,7)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	74	112	-12,4	(-12,4; -12,4)	..	-9,5	(-9,5; -9,5)	..
Moyenne				6,9	(6,9; 6,9)		8,4	(8,4; 8,4)	
Techniciens									
Techn. documentation 2	TD2	759	145	-9,2	(-9,2; -9,2)	..	-7,4	(-7,4; -7,4)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	158	6,1	(6,1; 6,1)	..	6,9	(6,9; 6,9)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	176	-21,0	(-21,0; -21,0)	..	-18,6	(-18,6; -18,6)	..
Technicien génie 3	TG3	155	277	-20,1	(-20,1; -20,1)	..	-13,7	(-13,7; -13,7)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	114	15,9	(15,9; 15,9)	..	17,5	(17,5; 17,5)	..
Moyenne				0,6	(0,6; 0,6)		2,3	(2,3; 2,3)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	20	-20,3	(-20,3; -20,3)	..	-18,9	(-18,9; -18,9)	..
Magasinier 1	MG1	313	73	-1,6	(-1,6; -1,6)	..	4,0	(4,0; 4,0)	..
Magasinier 2	MG2	910	212	-4,5	(-4,5; -4,5)	..	1,6	(1,6; 1,6)	..
Magasinier 3	MG3	36	21	-6,4	(-6,4; -6,4)	..	-0,7	(-0,7; -0,7)	..
Op. informatique 1	OI1	49	21	4,9	(4,9; 4,9)	..	-0,8	(-0,8; -0,8)	..
Op. informatique 2	OI2	123	50	-7,4	(-7,4; -7,4)	..	-9,7	(-9,7; -9,7)	..
Op. informatique 3	OI3	47	30	1,2	(1,2; 1,2)	..	-2,5	(-2,5; -2,5)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	44	-3,4	(-3,4; -3,4)	..	-3,8	(-3,8; -3,8)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	3 956	-12,9	(-12,9; -12,9)	..	-11,8	(-11,8; -11,8)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	190	20	-14,8	(-14,8; -14,8)	..	-13,9	(-13,9; -13,9)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	3	-12,2	(-12,2; -12,2)	..	-12,2	(-12,2; -12,2)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	533	-9,3	(-9,3; -9,3)	..	-7,6	(-7,6; -7,6)	..
Moyenne				-10,2	(-10,2; -10,2)		-9,0	(-9,0; -9,0)	

Annexe E-7 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2001

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

Emplois repères ^{1/ catégorie}	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	326	21	-14,8	(-14,8; -14,8)	..	-14,1	(-14,1; -14,1)	..
Cuisinier 2	CU2	949	44	-0,8	(-0,8; -0,8)	..	0,3	(0,3; 0,3)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	7	8,6	(8,6; 8,6)	..	7,6	(7,6; 7,6)	..
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 036	37	9,0	(9,0; 9,0)	..	9,1	(9,1; 9,1)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 830	36	10,9	(10,9; 10,9)	..	11,0	(11,0; 11,0)	..
Moyenne				7,1	(7,1; 7,1)		7,1	(7,1; 7,1)	
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	21	10,6	(10,6; 10,6)	..	11,7	(11,7; 11,7)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	60	2,3	(2,3; 2,3)	..	3,4	(3,4; 3,4)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	1	4,8	(4,8; 4,8)	..	13,5	(13,5; 13,5)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	46	17,0	(17,0; 17,0)	..	23,3	(23,3; 23,3)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	62	12,3	(12,3; 12,3)	..	12,8	(12,8; 12,8)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	43	3,1	(3,1; 3,1)	..	3,5	(3,5; 3,5)	..
Peintre entretien 2	PE2	191	3	2,7	(2,7; 2,7)	..	2,8	(2,8; 2,8)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	40	-1,8	(-1,8; -1,8)	..	-1,4	(-1,4; -1,4)	..
Moyenne				4,5	(4,5; 4,5)		5,6	(5,6; 5,6)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-1,1	(-1,1; -1,1)		-0,1	(-0,1; -0,1)	

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.

2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-8

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %
				%			%		
Professionnels									
Professionnel communic. 2	PC2	471	409	7,3	(6,4; 8,1)	..	6,9	(5,5; 8,3)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	17	659	5,7	(3,8; 7,6)	..	5,2	(2,6; 7,9)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	48	222	-27,7	(-28,0; -27,4)	..	-26,1	(-26,6; -25,6)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	632	-4,4	(-6,1; -2,7)	..	-6,0	(-8,7; -3,3)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	113	305	-11,0	(-12,3; -9,7)	..	-10,9	(-13,3; -8,5)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	123	528	-11,7	(-11,9; -11,5)	..	-10,1	(-10,8; -9,4)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	1 773	8,9	(8,2; 9,5)	..	7,9	(6,6; 9,1)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	1 085	2,7	(1,7; 3,7)	..	4,5	(0,1; 8,8)	..
Ingénieur 2	IN2	604	1 320	-6,8	(-7,9; -5,6)	..	-6,5	(-7,7; -5,2)	..
Ingénieur 3	IN3	170	492	-15,9	(-19,5; -12,3)	..	-13,5	(-15,4; -11,6)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	354	433	-3,1	(-6,1; -0,1)	..	-2,4*	(-4,9; 0,0)	..
Moyenne				2,2	(0,4; 3,9)		1,9*	(-0,7; 4,4)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	119	-17,5	(-29,4; -5,7)	..	-18,1	(-32,3; -3,9)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	31	9	-6,5*	(-17,9; 4,9)	..	11,9	(2,0; 21,8)	..
Techn. documentation 2	TD2	759	525	-3,5	(-4,3; -2,8)	..	-8,0	(-9,2; -6,7)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	775	-5,1*	(-10,4; 0,1)	..	1,7*	(-4,0; 7,4)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	380	129	-13,8	(-17,1; -10,6)	..	-19,0	(-22,6; -15,3)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	2 358	-27,1	(-31,0; -23,2)	..	-18,4	(-23,1; -13,7)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	850	-1,8	(-3,5; -0,1)	..	-0,4*	(-2,9; 2,0)	..
Techn. informatique 3	TI3	345	100	-2,7*	(-6,9; 1,6)	..	-8,2	(-14,1; -2,3)	..
Moyenne				-9,3	(-11,9; -6,6)		-6,3	(-9,3; -3,2)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	234	-37,6	(-43,0; -32,2)	..	-35,3	(-41,6; -28,9)	..
Magasinier 1	MG1	313	896	-42,4	(-50,7; -34,0)	..	-27,2	(-35,6; -18,8)	..
Magasinier 2	MG2	910	722	-37,7	(-42,6; -32,8)	..	-28,3	(-32,3; -24,3)	..
Magasinier 3	MG3	36	65	-23,8	(-28,2; -19,4)	..	-13,4	(-17,2; -9,6)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	188	72	-15,2	(-17,2; -13,2)	..	-19,5	(-21,6; -17,4)	..
Op. informatique 1	OI1	49	38	-1,4*	(-3,3; 0,5)	..	-7,2	(-10,1; -4,3)	..
Op. informatique 2	OI2	123	172	-13,1	(-16,9; -9,4)	..	-18,0	(-18,0; -18,0)	..
Op. informatique 3	OI3	47	46	-7,1	(-13,7; -0,4)	..	-13,6	(-23,9; -3,2)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	1 743	-23,7	(-27,4; -20,0)	..	-31,4	(-37,5; -25,3)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	6 831	-14,7	(-16,0; -13,3)	..	-15,2	(-16,9; -13,5)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 125	978	-11,2	(-14,7; -7,7)	..	-18,9	(-23,6; -14,2)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	190	144	-20,9	(-26,4; -15,4)	..	-29,3	(-37,4; -21,2)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	937	-14,6	(-17,2; -12,0)	..	-22,4	(-25,0; -19,8)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	2 469	-11,2	(-12,4; -9,9)	..	-14,8	(-16,4; -13,3)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	14	214	-19,2	(-23,4; -15,0)	..	-21,5	(-28,2; -14,8)	..
Préposé télécomm. 3	PT3	136	9	-19,8	(-25,1; -14,5)	..	-24,4	(-27,4; -21,3)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	187	-18,1	(-20,7; -15,4)	..	-15,0	(-18,8; -11,2)	..
Moyenne				-15,7	(-17,1; -14,3)		-19,0	(-21,0; -17,1)	

Annexe E-8 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	326	211	2,0	(0,2; 3,8)	..	8,9	(5,9; 11,8)	..
Cuisinier 2	CU2	949	256	3,5	(0,8; 6,2)	..	10,2	(6,6; 13,9)	..
Gardien 2	GA2	311	7 022	13,0	(11,3; 14,6)	..	25,1	(22,6; 27,6)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	687	-33,2	(-37,1; -29,3)	..	-45,8	(-50,8; -40,7)	..
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 036	116	5,1	(1,7; 8,5)	..	8,4	(2,3; 14,5)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 255	1 614	2,2*	(-3,2; 7,7)	..	4,6*	(-1,4; 10,6)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 830	1 845	-17,1	(-27,3; -6,8)	..	-18,4	(-29,7; -7,0)	..
Moyenne				-8,1	(-12,3; -3,8)		-7,8	(-13,5; -2,1)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	89	780	-30,9	(-31,2; -30,5)	..	-32,1	(-34,7; -29,5)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	1 750	-35,0	(-41,1; -28,9)	..	-31,7	(-40,8; -22,6)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	939	-36,1	(-41,7; -30,4)	..	-34,0	(-41,1; -26,9)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	61	-26,8	(-30,0; -23,5)	..	-13,3	(-18,9; -7,7)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	65	195	-22,7	(-27,6; -17,8)	..	-18,6	(-21,9; -15,2)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	1 437	-26,2	(-30,9; -21,4)	..	-20,4	(-24,9; -15,9)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	2 011	-41,6	(-50,5; -32,7)	..	-39,2	(-50,9; -27,5)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	414	-28,9	(-35,1; -22,8)	..	-31,2	(-37,4; -24,9)	..
Peintre entretien 2	PE2	191	168	-35,3	(-47,3; -23,3)	..	-40,2	(-52,9; -27,5)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	548	-37,7	(-42,6; -32,7)	..	-36,1	(-41,6; -30,6)	..
Moyenne				-34,0	(-38,7; -29,3)		-33,1	(-38,5; -27,7)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-10,0	(-11,6; -8,5)		-10,9	(-13,8; -8,1)	

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.
 2. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.
 3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.
- * Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-9

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	18	10	-20,6	(-30,3; -11,0)	..	-17,2	(-25,8; -8,6)	..
Professionnel communic. 2	PC2	471	130	7,8	(5,4; 10,1)	..	10,6	(7,5; 13,7)	..
Professionnel communic. 3	PC3	48	44	-6,8	(-8,1; -5,5)	..	-1,1*	(-3,4; 1,1)	..
Professionnel approuv. 2	AP2	17	432	4,9	(2,7; 7,0)	..	13,7	(10,9; 16,5)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	48	422	-7,9	(-10,0; -5,8)	..	5,5	(2,3; 8,6)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	700	4,5	(2,6; 6,5)	..	11,3	(8,6; 14,0)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	113	264	-10,7	(-12,9; -8,4)	..	-2,1*	(-5,6; 1,5)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	123	221	-11,1	(-15,1; -7,1)	..	-3,5*	(-7,2; 0,3)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	918	3,3	(1,4; 5,1)	..	6,9	(4,3; 9,5)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	354	-8,1	(-10,3; -5,9)	..	0,1*	(-2,4; 2,7)	..
Ingénieur 1	IN1	38	393	-13,1	(-19,3; -6,8)	..	4,0*	(-0,9; 9,0)	..
Ingénieur 2	IN2	604	1 356	1,0*	(-2,4; 4,4)	..	14,1	(10,7; 17,5)	..
Ingénieur 3	IN3	170	920	-12,5	(-16,2; -8,7)	..	0,3*	(-3,6; 4,2)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	354	44	-0,2*	(-7,6; 7,2)	..	4,1*	(-3,7; 12,0)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	74	76	2,2	(1,0; 3,4)	..	7,6	(3,7; 11,5)	..
Moyenne				0,9*	(-0,8; 2,6)		6,9	(4,8; 9,1)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	84	6,1*	(-1,3; 13,5)	..	18,9	(13,2; 24,7)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	31	28	-19,7	(-29,0; -10,4)	..	-5,4	(-7,6; -3,2)	..
Techn. documentation 2	TD2	759	20	8,2	(1,2; 15,1)	..	8,4*	(-1,4; 18,2)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	204	13,6	(5,7; 21,5)	..	24,8	(14,9; 34,7)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	1 039	-18,4	(-27,5; -9,3)	..	-6,4*	(-15,3; 2,6)	..
Technicien génie 3	TG3	155	387	-26,3	(-38,0; -14,5)	..	-11,2*	(-23,6; 1,2)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	471	-9,1	(-13,3; -4,8)	..	3,1*	(-0,4; 6,7)	..
Techn. informatique 3	TI3	345	72	0,9*	(-10,6; 12,3)	..	7,0	(0,2; 13,8)	..
Moyenne				-1,1*	(-6,2; 4,1)		9,5	(3,7; 15,3)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	301	8,1	(5,5; 10,8)	..	13,8	(11,9; 15,8)	..
Magasinier 1	MG1	313	131	-3,1*	(-11,7; 5,6)	..	11,3	(5,1; 17,5)	..
Magasinier 2	MG2	910	44	-41,4	(-52,4; -30,4)	..	-24,8	(-35,2; -14,5)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	188	12	-0,3*	(-6,1; 5,5)	..	3,4*	(-3,3; 10,1)	..
Op. informatique 1	OI1	49	5	8,2	(3,9; 12,6)	..	12,5	(5,2; 19,9)	..
Op. informatique 2	OI2	123	27	-7,9*	(-16,3; 0,4)	..	0,1*	(-7,1; 7,3)	..
Op. informatique 3	OI3	47	7	-2,4*	(-4,9; 0,0)	..	7,2	(2,8; 11,6)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	1 253	6,0	(3,9; 8,1)	..	13,7	(11,3; 16,1)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	836	-5,8	(-9,4; -2,2)	..	5,6	(2,4; 8,9)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 125	1 018	11,0	(8,8; 13,1)	..	15,0	(10,2; 19,9)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	190	57	-10,8	(-21,1; -0,5)	..	3,3*	(-6,0; 12,6)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	329	-9,0	(-16,5; -1,6)	..	-4,2*	(-11,7; 3,3)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	1 070	-13,7	(-17,0; -10,4)	..	-6,0	(-10,5; -1,5)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	14	9	1,6*	(-3,8; 6,9)	..	0,1*	(-12,6; 12,8)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	103	-6,6	(-10,3; -3,0)	..	3,1*	(-1,0; 7,1)	..
Moyenne				-6,6	(-9,7; -3,6)		1,8*	(-1,5; 5,0)	

Annexe E-9 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
Employés de service									
Cuisinier 2	CU2	949	3	5,7	(2,4; 8,9)	..	18,9	(16,0; 21,9)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	12	-56,7	(-60,9; -52,6)	..	-48,0	(-51,5; -44,6)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 830	254	13,4	(7,7; 19,0)	..	14,9	(9,7; 20,0)	..
Moyenne				0,7*	(-7,2; 8,6)		0,9*	(-7,9; 9,7)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	89	9	-9,6*	(-22,9; 3,6)	..	1,1*	(-10,1; 12,3)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	109	-18,9	(-33,1; -4,7)	..	-3,8*	(-23,6; 15,9)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	37	-21,5	(-33,6; -9,3)	..	-10,3*	(-24,7; 4,1)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	4	-27,1	(-38,2; -16,1)	..	-9,1	(-15,2; -2,9)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	71	-25,6	(-29,4; -21,9)	..	-9,3	(-12,9; -5,6)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	257	-27,3	(-39,8; -14,8)	..	-21,2	(-40,2; -2,3)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	14	-20,0	(-29,9; -10,1)	..	-16,0	(-21,7; -10,4)	..
Peintre entretien 2	PE2	191	11	-36,8	(-45,7; -27,9)	..	-28,9	(-36,0; -21,8)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	13	-29,7	(-40,9; -18,4)	..	-21,9	(-29,5; -14,4)	..
Moyenne				-24,4	(-33,0; -15,8)		-14,9	(-23,0; -6,7)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-3,4*	(-8,2; 1,3)		3,6*	(-0,2; 7,3)	

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. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.
3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-10

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Professionnels									
Moyenne				7,5	(- 1,3; 13,7)		15,7	(- 13,6; 17,8)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	69	-20,1	(-33,1; -7,0)	..	-20,9	(-37,6; -4,2)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	302	-10,2	(-17,1; -3,3)	..	-0,7*	(-8,4; 7,0)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	1 552	-29,7	(-34,0; -25,5)	..	-19,3	(-24,9; -13,7)	..
Technicien génie 3	TG3	155	79	-31,7	(-34,1; -29,2)	..	-17,5	(-25,6; -9,4)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	328	-4,7	(-6,8; -2,5)	..	-0,6*	(-4,9; 3,6)	..
Moyenne				-13,5	(-18,0; -9,1)		-7,7	(-14,1; -1,3)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	119	-45,0	(-51,8; -38,3)	..	-40,8	(-50,2; -31,5)	..
Magasinier 1	MG1	313	652	-44,4	(-54,9; -34,0)	..	-27,7	(-37,7; -17,6)	..
Magasinier 2	MG2	910	333	-48,6	(-53,3; -43,9)	..	-34,0	(-39,6; -28,3)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	188	12	-14,0	(-20,0; -8,1)	..	-17,5	(-21,7; -13,3)	..
Op. informatique 2	OI2	123	61	-14,8	(-21,3; -8,3)	..	-21,0	(-30,6; -11,5)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	337	-30,5	(-37,2; -23,7)	..	-36,3	(-48,2; -24,4)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	661	-24,8	(-31,4; -18,2)	..	-22,6	(-29,6; -15,7)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 125	235	-19,3	(-25,6; -12,9)	..	..	(..; ..)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	190	10	-42,5	(-43,1; -41,9)	..	-56,3	(-66,7; -45,8)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	43	-36,8	(-45,7; -27,8)	..	-41,9	(-50,1; -33,7)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	176	-17,6	(-22,6; -12,7)	..	-19,7	(-26,5; -12,8)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1-2	14	57	1,3*	(-1,5; 4,1)	..	10,4	(6,1; 14,7)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	93	-21,2	(-25,3; -17,1)	..	-14,6	(-19,7; -9,5)	..
Moyenne				-26,2	(-30,5; -22,0)		-27,6	(-33,0; -22,2)	

Annexe E-10 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2001

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	326	165	4,4	(2,3; 6,4)	..	12,4	(9,3; 15,4)	..
Cuisinier 2	CU2	949	197	4,7	(1,5; 7,9)	..	12,7	(8,5; 17,0)	..
Gardien 2	GA2	311	6 781	14,0	(12,7; 15,2)	..	26,4	(24,6; 28,3)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	245	-37,5	(-44,4; -30,7)	..	-53,9	(-61,5; -46,4)	..
Préposé cuisine/café. 2	CC2	2 036	49	9,3	(4,6; 14,1)	..	18,4	(12,8; 23,9)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 255	1 372	4,0*	(-2,0; 10,0)	..	6,4*	(-0,1; 12,9)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 830	1 025	-13,2*	(-27,6; 1,1)	..	-12,3*	(-28,3; 3,8)	..
Moyenne				-6,2	(-12,2; -0,2)		-4,4*	(-12,5; 3,7)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	89	13	-41,5	(-46,5; -36,5)	..	-45,7	(-58,8; -32,6)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	881	-40,0	(-47,3; -32,8)	..	-29,3	(-39,4; -19,2)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	472	-45,6	(-51,5; -39,7)	..	-41,1	(-50,0; -32,2)	..
Électricien entretien 3	EL3	9	31	-33,4	(-36,0; -30,8)	..	-16,4	(-22,6; -10,2)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	65	19	-28,5	(-47,5; -9,6)	..	-13,1*	(-30,1; 3,8)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	426	-38,0	(-48,2; -27,7)	..	-23,4	(-34,0; -12,7)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	1 627	-43,2	(-52,5; -33,8)	..	-40,2	(-52,7; -27,7)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	94	-43,5	(-51,8; -35,3)	..	-41,9	(-53,1; -30,7)	..
Peintre entretien 2	PE2	191	44	-55,4	(-79,4; -31,4)	..	-53,6	(-85,3; -21,9)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	318	-42,1	(-47,3; -37,0)	..	-39,0	(-45,1; -32,9)	..
Moyenne				-43,5	(-49,6; -37,4)		-38,9	(-47,4; -30,4)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-14,3	(-18,2; -10,4)		-11,3	(-17,8; -4,8)	

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. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.

3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-11

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	18	5	-11,3	(-19,9; -2,7)	..	-7,6	(-13,8; -1,4)	..
Professionnel communic. 2	PC2	471	50	14,7	(13,5; 15,9)	..	21,5	(20,3; 22,7)	..
Professionnel communic. 3	PC3	48	20	-5,4	(-7,2; -3,7)	..	2,9*	(0,0; 5,7)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	17	371	5,6	(3,3; 7,8)	..	15,2	(12,3; 18,1)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	48	415	-7,6	(-9,7; -5,5)	..	6,6	(3,6; 9,6)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	747	596	5,6	(3,6; 7,5)	..	13,4	(10,6; 16,2)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	113	199	-10,0	(-12,5; -7,6)	..	0,2*	(-3,8; 4,2)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	123	181	-10,6	(-14,9; -6,3)	..	-0,8*	(-5,7; 4,1)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	2 890	591	2,8	(0,5; 5,0)	..	8,0	(4,6; 11,3)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	617	209	-10,4	(-13,3; -7,4)	..	-0,5*	(-3,5; 2,6)	..
Ingénieur 1	IN1	38	393	-13,1	(-19,3; -6,8)	..	4,0*	(-0,9; 9,0)	..
Ingénieur 2	IN2	604	1 306	1,1*	(-2,4; 4,5)	..	14,3	(10,8; 17,8)	..
Ingénieur 3	IN3	170	884	-12,6	(-16,5; -8,8)	..	0,6*	(-3,5; 4,7)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	354	30	-1,6*	(-9,9; 6,8)	..	5,8*	(-3,4; 14,9)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	74	25	2,5	(0,2; 4,9)	..	13,7	(8,8; 18,6)	..
Moyenne				1,1*	(-0,9; 3,1)		8,7	(6,1; 11,4)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	191	78	6,5*	(-1,2; 14,3)	..	20,4	(14,0; 26,8)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	31	27	-20,1	(-29,6; -10,6)	..	-5,6	(-8,4; -2,8)	..
Techn. documentation 2	TD2	759	7	19,7	(14,3; 25,0)	..	25,2	(17,7; 32,8)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 087	202	13,7	(5,8; 21,6)	..	25,0	(15,1; 34,9)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 279	1 037	-18,5	(-27,6; -9,4)	..	-6,4*	(-15,3; 2,6)	..
Technicien génie 3	TG3	155	383	-26,2	(-38,0; -14,5)	..	-11,1*	(-23,6; 1,5)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	1 692	422	-9,0	(-13,5; -4,4)	..	4,4	(0,6; 8,1)	..
Techn. informatique 3	TI3	345	44	2,3*	(-10,9; 15,5)	..	12,2	(4,6; 19,7)	..
Moyenne				0,2*	(-5,3; 5,8)		12,0	(5,7; 18,4)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	107	298	8,2	(5,5; 10,9)	..	13,9	(12,0; 15,8)	..
Magasinier 1	MG1	313	131	-3,1*	(-11,7; 5,6)	..	11,3	(5,1; 17,5)	..
Magasinier 2	MG2	910	44	-41,4	(-52,4; -30,4)	..	-24,8	(-35,2; -14,5)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	188	9	1,3*	(-4,2; 6,8)	..	4,7*	(-1,9; 11,3)	..
Op. informatique 1	OI1	49	5	8,2	(3,9; 12,6)	..	12,5	(5,2; 19,9)	..
Op. informatique 2	OI2	123	26	-8,0*	(-16,5; 0,5)	..	0,5*	(-6,8; 7,7)	..
Op. informatique 3	OI3	47	7	-2,4*	(-4,9; 0,0)	..	7,2	(2,8; 11,6)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 324	1 198	6,4	(4,2; 8,5)	..	14,2	(11,8; 16,6)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	6 838	712	-5,4	(-9,2; -1,7)	..	6,7	(3,4; 10,1)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	190	53	-11,1	(-21,8; -0,4)	..	4,1*	(-5,4; 13,5)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 060	309	-9,0	(-16,6; -1,3)	..	-3,9*	(-11,7; 3,9)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 179	772	-13,8	(-17,6; -10,0)	..	-4,8*	(-9,8; 0,2)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	329	101	-6,5	(-10,2; -2,8)	..	3,3*	(-0,8; 7,4)	..
Moyenne				-6,4	(-9,6; -3,2)		3,4	(0,2; 6,5)	

Annexe E-11 (suite)

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2001
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères¹/ catégorie	Codes	Effectifs²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes de qualification³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 2	CU2	949	3	5,7	(2,4; 8,9)	..	18,9	(16,0; 21,9)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 459	5	-61,2	(-62,5; -60,0)	..	-51,5	(-52,3; -50,7)	..
Moyenne				0,8*	(-7,7; 9,4)		2,4*	(-6,4; 11,1)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	89	5	-3,7*	(-18,5; 11,0)	..	7,0*	(-5,2; 19,2)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	127	109	-18,9	(-33,1; -4,7)	..	-3,8*	(-23,6; 15,9)	..
Électricien entretien 2	EL2	244	36	-21,7	(-34,0; -9,3)	..	-10,1*	(-24,9; 4,8)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	92	71	-25,6	(-29,4; -21,9)	..	-9,3	(-12,9; -5,6)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	158	257	-27,3	(-39,8; -14,8)	..	-21,2	(-40,2; -2,3)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	10	-24,1	(-36,6; -11,7)	..	-19,7	(-26,5; -12,8)	..
Plombier entretien 2	PL2	290	10	-33,5	(-44,1; -22,9)	..	-24,9	(-32,2; -17,5)	..
Moyenne				-26,6	(-35,9; -17,3)		-16,6	(-25,5; -7,7)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-3,1*	(-12,1; 5,9)		5,2	(2,0; 8,5)	

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. Les effectifs sont ceux utilisés pour la comparaison salariale; ils peuvent différer de ceux utilisés pour la comparaison de la rémunération globale.
 3. La méthodologie ne permet pas actuellement de calculer de façon satisfaisante les cotes de qualification dans les autres secteurs du marché du travail.
- * Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe F

Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1988 à 2001

Indicateurs	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	4,4	0,8	0,4	-2,2	0,7	1,6	3,9	1,9
Consommation	3,6	2,4	0,6	-1,6	1,6	1,7	3,1	2,0
Investissements	5,8	6,6	-1,3	-3,7	-4,1	-0,8	2,2	-7,3
administrations publiques	9,9	14,2	3,8	8,4	-2,4	6,4	6,1	-2,7
entreprises	5,2	5,6	-2,0	-5,6	-4,4	-2,1	1,5	-8,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	4,2	2,1	2,8	2,3	2,1	-0,2	-1,0	-1,7
Exportations	10,4	2,2	2,8	-4,3	1,4	7,4	9,2	4,9
Importations	9,4	5,9	0,6	-2,5	-0,2	7,1	2,7	2,6
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ³	3,7	4,3	4,3	7,3	1,8	1,4	-1,4	1,8
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	9,4	12,0	12,8	8,8	6,5	4,9	5,4	7,0
Taux de change (huar en cents américains)	81,3	84,5	85,7	87,3	82,7	77,5	73,2	72,9
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	7,4	9,0	5,8	3,3	1,7	2,8	1,0	2,7
réel ⁴	3,7	4,7	2,0	-1,7	0,5	1,2	1,4	2,5
Taux d'épargne (%)	10,1	11,6	12,5	12,7	11,9	11,9	10,3	10,3
Livraisons manufacturières ²	10,8	2,5	-2,0	-5,6	-1,5	7,9	14,6	10,8
Bénéfices des sociétés avant impôt ³	22,5	-7,6	-29,0	-26,7	-3,8	24,7	61,7	16,5
Ventes au détail ³	7,2	1,3	0,8	-5,7	-0,1	4,6	5,8	-0,6
Mises en chantier (en milliers)	58,1	49,1	48,1	44,7	38,2	34,0	34,2	21,9

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. En termes réels (\$ 1992).

3. Taux annuel de croissance.

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

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes^{2,3}
1,4	3,3	3,0	4,7	4,7	2,9	1,9	..	PIB (au prix du marché)
3,2	4,0	3,0	3,1	2,9	2,3	2,5	..	Consommation
7,8	8,4	5,5	10,2	7,8	0,7	0,0	..	Investissements
0,8	-3,7	4,3	4,3	6,7	3,1	0,9	..	administrations publiques
9,3	10,8	5,7	11,1	7,9	0,4	-0,1	..	entreprises
								Dépenses publiques courantes en
-1,3	-1,1	1,5	0,8	2,2	1,6	1,4	..	biens et services
2,2	7,5	7,5	8,5	7,7	-0,5	-5,6	..	Exportations
5,6	9,3	7,1	6,6	7,4	-5,0	-7,9	..	Importations
								Indicateurs monétaires
1,6	1,5	1,4	1,5	2,4	2,7	3,3	2,2	IPC (1992 = 100) ³
4,3	3,2	4,7	4,7	5,5	5,0	4,4	3,8	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
73,3	72,2	67,4	67,3	67,3	65,5	64,9	64,7	Taux de change (huard en cents américains)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
1,9	1,6	2,7	3,7	4,9	4,9	2,8	..	nominal
0,3	-0,3	1,5	2,3	3,0	3,0	0,5	..	réel ⁴
8,0	4,6	3,1	2,4	3,3	3,9	1,9	..	Taux d'épargne (%)
3,6	5,5	3,4	7,6	13,5	1,7	-2,7	..	Livraisons manufacturières ²
								Bénéfices des sociétés
0,1	9,3	0,8	18,0	12,2	-1,4	5,7	..	avant impôt ³
5,7	7,3	2,3	6,3	4,4	3,7	7,6	..	Ventes au détail ³
23,2	25,9	23,1	25,7	24,7	28,8	26,2	25,7	Mises en chantier (en milliers)

Annexe G

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1988 à 2001

Indicateurs	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
Emploi								
Population active ²	1,3	1,5	1,4	0,1	-0,7	0,6	0,9	0,5
Taux d'activité (%)	63,7	64,1	64,2	63,5	62,5	62,2	62,3	62,1
Personnes en emploi ²	2,2	1,4	0,6	-1,9	-1,3	-0,1	2,0	1,5
Taux d'emploi (%)	57,7	57,9	57,6	55,8	54,5	54,0	54,6	55,0
Taux de chômage (%)	9,5	9,6	10,4	12,1	12,7	13,3	12,3	11,4
Indice de l'offre d'emploi (1996 = 100)	243,0	241,0	179,0	119,0	103,0	109,0	118,0	117,0
Heures travaillées et rémunération								
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³	35,8	36,1	36,2	36,2	36,0	36,0	35,8	35,5
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)								
nominale	4,4	3,7	5,6	3,9	3,9	1,1	0,5	0,8
réelle ⁵	0,7	-0,4	1,7	-1,2	2,7	-0,5	0,9	0,6
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)								
nominale	3,8	3,8	6,0	5,2	3,7	1,5	0,6	1,9
réelle ⁶	0,1	-0,4	1,6	-2,0	1,8	0,1	2,0	0,1
Productivité⁷								
par heure habituellement travaillée	2,1	-0,2	-0,1	0,9	2,1	2,1	1,1	0,4

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 personnelles en biens et en services est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.

6. L'indice des prix à la consommation est utilisé pour obtenir la rémunération horaire moyenne réelle.

7. Le taux de croissance est calculé par l'ISQ en soustrayant du taux de croissance du PIB réel le taux de croissance de l'emploi en heures habituellement travaillées tiré de l'Enquête sur la population active.

Source : Statistique Canada.

1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
0,4	1,0	1,5	1,1	1,4	1,3	0,9	1,0	Emploi
61,9	62,1	62,6	62,8	63,2	63,5	63,5	63,3	Population active ²
-0,1	1,6	2,7	2,3	2,4	1,1	0,6	1,1	Taux d'activité (%)
54,6	55,0	56,1	57,0	57,9	58,1	57,9	58,1	Personnes en emploi ²
11,9	11,4	10,3	9,3	8,4	8,6	8,8	8,3	Taux d'emploi (%)
100,0	112,0	140,0	156,0	165,0	163,0	156,0	142,0	Taux de chômage (%)
								Indice de l'offre d'emploi (1996 = 100)
								Heures travaillées et rémunération
36,0	36,3	36,6	36,8	37,1	37,8	38,0	..	Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³
								Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)
1,2	1,2	0,9	0,5	1,6	1,9	1,2	..	nominale
-0,3	-0,6	-0,3	-0,8	-0,2	0,1	-1,1	..	réelle ⁵
								Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)
1,6	1,0	0,8	-0,4	2,2	0,9	0,2	..	nominale
0,0	-0,4	-0,6	-1,9	-0,2	-1,7	-3,0	..	réelle ⁶
								Productivité⁷
1,8	2,3	0,4	2,1	2,8	2,2	1,7	..	par heure habituellement travaillée

Annexe H
Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1988 à 2001

Indicateurs	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	4,9	2,6	0,2	-2,1	0,9	2,4	4,7	2,8
Consommation	4,3	3,4	1,2	-1,6	1,6	1,8	3,0	2,1
Investissements	9,4	5,6	-4,0	-5,5	-2,7	-2,0	7,5	-2,1
administrations publiques	4,7	10,4	6,7	5,1	-1,5	-1,3	7,3	-3,1
entreprises	10,0	5,0	-5,4	-7,1	-3,0	-2,1	7,5	-1,9
Dépenses publiques courantes en biens et services	4,5	2,7	3,5	2,9	0,9	0,0	-1,3	-0,6
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ³	4,0	5,0	4,8	5,6	1,5	1,8	0,2	2,2
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	9,4	12,0	12,8	8,8	6,5	4,9	5,4	7,0
Taux de change (huarad en cents américains)	81,3	84,5	85,7	87,3	82,7	77,5	73,2	72,9
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi	3,2	2,2	0,8	-1,8	-0,7	0,8	2,0	1,9
Taux d'emploi (%)	61,7	62,1	61,7	59,7	58,4	58,0	58,4	58,8
Taux de chômage (%)	7,8	7,5	8,1	10,3	11,2	11,4	10,4	9,4
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	9,1	9,5	5,7	3,3	2,4	2,5	1,3	3,6
réel ⁴	5,0	4,9	1,4	-1,7	0,7	0,2	0,2	2,2
Taux d'épargne (%)	12,3	13,0	12,9	13,2	13,0	11,9	9,4	9,2
Taux d'utilisation des capacités productives (%)								
totales (sauf agricoles)	86,2	84,4	81,5	78,8	78,4	80,2	82,6	81,7
manufacturières	82,6	80,8	77,8	74,4	76,0	79,7	83,2	83,2
Bénéfices des sociétés avant impôt ³	12,1	-8,1	-24,7	-26,7	-0,8	25,9	59,3	16,5
Ventes au détail ³	7,6	4,2	1,7	-5,7	2,0	4,9	7,0	2,9
Mises en chantier (en milliers)	222,6	215,4	181,6	156,2	168,3	155,4	154,1	110,9

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. En termes réels (\$ 1992).

3. Taux annuel de croissance.

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

Sources : Statistique Canada et SCHL.

1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes ^{2,3}
1,6	4,3	3,9	5,1	4,4	2,5	2,1	..	PIB (au prix du marché)
2,6	4,6	3,0	3,4	3,6	3,3	2,7	..	Consommation
4,4	15,2	2,4	7,3	6,7	1,3	0,8	..	Investissements
-4,3	-3,2	-0,9	12,3	7,6	1,7	1,4	..	administrations publiques
5,9	18,1	2,8	6,7	6,6	1,3	0,8	..	entreprises
-1,4	-0,8	1,8	2,6	2,2	2,6	2,7	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
1,6	1,6	0,9	1,7	2,7	2,8	3,6	2,7	IPC (1992 = 100) ³
4,3	3,2	4,7	4,7	5,5	5,0	4,4	3,8	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
73,3	72,2	67,4	67,3	67,3	65,5	64,9	64,7	Taux de change (huar en cents américains)
								Indicateurs du marché du travail
0,8	2,3	2,7	2,8	2,6	1,6	1,5	1,1	Personnes en emploi
58,5	59,0	59,7	60,6	61,4	61,5	61,4	61,2	Taux d'emploi (%)
9,6	9,1	8,3	7,6	6,8	7,0	7,0	7,1	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
1,6	3,5	3,8	5,0	5,6	5,5	4,1	..	nominal
0,0	1,8	2,7	3,2	3,6	3,5	1,5	..	réel ⁴
7,0	4,9	4,4	4,2	3,9	4,6	2,8	..	Taux d'épargne (%)
								Taux d'utilisation des capacités productives (%)
81,6	83,0	82,6	83,5	85,5	83,6	83,2	..	totales (sauf agricoles)
82,4	83,7	83,7	84,5	85,8	82,7	82,0	..	manufacturières
								Bénéfices des sociétés avant impôt ³
5,3	9,5	-2,4	21,9	21,8	10,4	6,5	..	
3,3	7,7	3,7	5,7	6,2	4,8	6,2	..	Ventes au détail ³
124,7	147,0	137,4	150,0	151,7	163,0	163,4	156,1	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I

Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1988 à 2001

Indicateurs	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	5,3	3,3	-1,4	-3,7	0,8	1,1	5,9	3,7
Consommation	5,3	3,9	0,5	-1,8	1,6	1,4	3,0	2,1
Investissements	9,8	6,1	-8,9	-5,1	0,9	-10,4	5,8	0,4
administrations publiques	14,3	6,8	14,6	15,1	0,6	-10,1	13,9	4,9
entreprises	9,3	6,1	-11,4	-7,9	0,9	-10,4	4,4	-0,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	5,0	4,3	4,6	3,7	0,5	0,3	-0,3	0,3
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ³	4,8	5,7	4,9	4,7	1,0	1,8	0,0	2,5
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi ³	3,7	2,0	-0,3	-4,0	-1,3	0,5	1,3	1,8
Taux d'emploi (%)	66,6	66,8	65,4	62,0	60,1	59,5	59,6	59,9
Taux de chômage (%)	5,1	5,1	6,2	9,5	10,7	10,9	9,6	8,7
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	10,4	10,4	4,8	3,0	0,0	1,2	1,0	3,6
réel ⁴	5,6	5,3	0,7	-1,5	0,9	-1,4	0,1	1,9
Taux d'épargne (%)	15,4	16,0	15,9	16,4	16,6	14,6	12,1	11,5
Bénéfices des sociétés avant impôt ³	14,5	-6,8	-28,4	-26,4	12,4	22,5	56,8	19,7
Ventes au détail ³	7,8	4,0	0,0	-7,2	2,3	4,1	7,2	3,6
Mises en chantier (en milliers)	99,9	93,3	62,6	52,8	55,8	45,1	46,6	35,8

1. Les taux de croissance sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.

2. En termes réels (\$ 1992).

3. Taux annuel de croissance.

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

Sources : Statistique Canada et SCHL.

1996	1997	1998	1999	2000	2001 ¹			Indicateurs
					T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes ^{2,3}
1,1	4,9	4,1	6,1	5,2	2,4	..	..	PIB (au prix du marché)
2,2	4,7	3,5	4,2	4,0	2,9	..	..	Consommation
8,8	13,6	4,2	12,9	8,4	1,7	..	..	Investissements
-7,6	-1,8	0,6	21,4	10,8	1,4	..	..	administrations publiques
12,0	16,1	4,7	11,8	8,1	1,8	..	..	entreprises
-3,0	-2,1	1,9	0,3	2,1	-1,0	..	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
1,5	1,9	0,9	1,9	2,9	3,4	4,0	3,2	IPC (1992 = 100) ³
								Indicateurs du marché du travail
1,0	2,6	3,3	3,6	3,2	2,6	2,4	1,3	Personnes en emploi ³
59,7	60,2	61,2	62,4	63,3	63,5	63,4	62,9	Taux d'emploi (%)
9,0	8,4	7,2	6,3	5,7	6,0	5,9	6,5	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
0,7	4,3	4,6	4,7	6,1	6,1	..	..	nominal
-1,0	2,6	3,5	3,4	3,9	3,5	..	..	réel ⁴
8,9	7,4	7,3	6,5	7,2	8,1	..	..	Taux d'épargne (%)
								Bénéfices des sociétés
3,0	10,2	1,4	20,3	14,7	8,6	..	..	avant impôt ³
0,7	7,8	6,9	7,3	7,3	4,3	4,3	..	Ventes au détail ³
43,1	54,1	53,8	67,2	71,5	77,3	75,1	70,3	Mises en chantier (en milliers)

Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2001 et 2002

Indicateurs	BRC (Oct. 2001)		CBC (Oct. 2001)		CCPEDQ (Oct. 2001)		BNC (Oct. 2001)	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
PIB et ses composantes^{1,2}								
PIB (au prix du marché)	1,6	2,0	1,5	1,2	1,5	1,5	1,4	1,2
Consommation	2,3	2,0	2,1	1,2	2,3	2,0	2,1	1,2
Investissements			1,3	2,8				
administrations publiques			1,3	3,8				
entreprises	0,4	1,0	1,3	2,7	0,0	2,3		
Dépenses publiques en biens et services	2,7	3,3	2,8	2,1	2,8	3,3	2,9	3,1
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,8	2,1	2,8	1,8	2,7	1,7	2,9	2,0
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	2,5	4,0	3,9	3,7	4,0	3,6	3,0	3,3
Taux de change (huard en cents américains)	64,1	69,0	64,8	64,7	64,5	63,6	64,5	65,8
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	1,2	1,1	1,0	0,2	1,0	0,4	1,1	0,2
Taux de chômage (%)	7,2	7,5	7,2	7,8	7,2	7,4	7,1	7,7
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)			1,6	2,6	1,1	0,1		
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	2,8	2,3	2,6	2,0	2,2	2,7		
Livraisons manufacturières ²								
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	2,2	3,7	-4,7	-11,2	4,1	6,1	3,5	0,8
Ventes au détail ²	5,0	4,5	4,4	2,1	4,8	3,9		
Mises en chantier (en milliers)	160,1	162,3	5,4	-1,6	161,0	161,0	158,0	153,0

1. En termes réels (\$ 1992).

2. Taux annuel de croissance.

BRC : Banque royale du Canada, CBC : Conference Board du Canada, CCPEDQ : Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec, BNC : Banque nationale du Canada.

Annexe K

Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2002, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	nominale réelle	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	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	4,7 1,0	4,5 0,8	4,1 0,4	4,5 0,8	3,2 - 0,5	3,9 0,2	4,4 0,7	4,6 0,9	
1989	nominale réelle	4,1 - 0,2	4,3 0,0	4,0 - 0,3	5,2 0,9	4,4 0,1	4,9 0,6	4,6 0,3	4,4 0,1	4,2 - 0,1	
1990	nominale réelle	6,9 2,6	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	7,3 0,0	4,9 - 2,4	4,8 - 2,5	0,9 - 6,4	4,7 - 2,6	1,6 - 5,7	3,1 - 4,2	4,2 - 3,1	5,9 - 1,4	
1992	nominale réelle	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	1,4 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	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	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	0,2 - 1,4	1,6 0,0	0,6 - 1,0	0,4 - 1,2	1,9 0,3	0,1 - 1,5	0,8 - 0,8	1,3 - 0,3	0,7 - 0,9	
1997	nominale réelle	1,1 - 0,4	2,0 0,5	0,4 - 1,1	0,5 - 1,0	2,9 1,4	2,2 0,7	1,8 0,3	1,9 0,4	1,4 - 0,1	
1998	nominale réelle	1,0 - 0,4	1,4 0,0	1,7 0,3	1,0 - 0,4	1,1 - 0,3	1,4 0,0	1,3 - 0,1	1,4 0,0	1,2 - 0,2	
1999	nominale réelle	2,4 0,9	2,1 0,6	2,3 0,8	1,8 0,3	1,5 0,0	2,2 0,7	1,9 0,4	2,0 0,5	2,2 0,7	
2000	nominale réelle	2,9 0,5	2,2 - 0,2	2,4 0,0	3,0 0,6	1,5 - 0,9	3,0 0,6	2,2 - 0,2	2,2 - 0,2	2,6 0,2	
2001 ³	nominale réelle	2,9 0,2	2,5 - 0,2	2,2 - 0,5	2,7 0,0	2,4 - 0,3	3,1 0,4	2,5 - 0,2	2,5 - 0,2	2,8 0,1	
2002 ³	nominale	..	2,4	2,8	2,6	2,7	2,8	2,7	2,5	2,5	

1. Les taux d'augmentation « sans relativités salariales » excluant les divers ajustements salariaux sont de 4 %, 5,1 %, 6 % et 2 % pour 1989, 1990, 1991 et 1992 respectivement.
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. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2001 (données préliminaires).

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2001 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	gel ou baisse	0,0	6,9	3,4	0,0	4,3	1,1	2,6	5,4	3,1	
	> 0 et < IPC	99,7	54,6	93,2	78,4	63,9	94,3	84,3	65,0	79,7	
	≥ IPC	0,3	38,5	3,4	21,6	31,9	4,6	13,1	29,6	17,2	
1987	gel ou baisse	4,6	5,8	33,1	0,0	0,4	0,3	8,6	6,8	5,7	
	> 0 et < IPC	62,0	60,4	38,6	0,0	79,1	70,1	60,9	60,6	61,3	
	≥ IPC	33,4	33,7	28,3	100,0	20,5	29,6	30,5	32,6	33,0	
1988	gel ou baisse	0,0	6,0	0,0	0,0	0,0	23,8	10,2	7,5	3,7	
	> 0 et < IPC	0,0	20,6	13,2	0,0	3,6	37,5	20,1	20,4	10,2	
	≥ IPC	100,0	73,5	86,8	100,0	96,4	38,8	69,7	72,1	86,1	
1989	gel ou baisse	0,0	6,1	1,1	0,0	3,4	1,4	1,9	4,6	2,3	
	> 0 et < IPC	100,0	28,9	92,6	0,0	29,3	9,2	35,6	31,2	63,5	
	≥ IPC	0,0	65,1	6,3	100,0	67,3	89,4	62,5	64,2	34,2	
1990	gel ou baisse	0,0	2,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,7	
	> 0 et < IPC	0,0	22,7	13,7	0,0	7,6	14,7	11,7	18,7	9,4	
	≥ IPC	100,0	75,0	86,3	100,0	92,4	85,3	88,3	79,8	89,9	
1991	gel ou baisse	0,0	2,3	0,3	10,1	0,0	59,8	25,1	10,7	5,3	
	> 0 et < IPC	100,0	94,0	98,3	89,9	95,0	39,7	72,9	86,2	70,3	
	≥ IPC	0,0	3,7	1,3	0,0	5,1	0,5	2,0	3,1	24,3	
1992	gel ou baisse	0,0	7,9	0,6	15,1	22,6	3,0	9,1	8,4	4,2	
	> 0 et < IPC	0,0	7,6	2,3	20,6	0,4	0,0	1,9	5,5	3,0	
	≥ IPC	100,0	84,4	97,1	64,3	77,0	97,0	89,0	86,1	92,9	
1993	gel ou baisse	0,0 ³	43,9	77,4	23,6	67,3	72,5	68,9	53,4	24,4	
	> 0 et < IPC	99,7	6,6	12,5	76,4	4,8	0,0	8,6	7,4	57,6	
	≥ IPC	0,3	49,5	10,1	0,0	27,9	27,5	22,5	39,2	18,0	
1994	gel ou baisse	100,0	39,1	80,5	100,0	84,1	81,9	83,2	53,3	79,6	
	augmentation	0,0	60,9	19,5	0,0	15,9	18,1	16,8	44,7	20,4	
1995	gel ou baisse	100,0	37,5	93,5	100,0	34,8	92,3	71,9	48,9	76,2	
	> 0 et < IPC	0,0	17,3	3,5	0,0	4,0	0,9	2,6	12,4	5,8	
	≥ IPC	0,0	45,2	3,0	0,0	61,2	6,9	25,6	38,7	18,0	
1996	gel ou baisse	77,3	33,9	47,0	55,8	14,9	92,3	56,5	42,3	62,3	
	> 0 et < IPC	22,7	15,1	48,2	44,2	38,6	0,9	24,7	18,7	21,0	
	≥ IPC	0,0	51,0	4,9	0,0	46,5	6,8	18,8	39,1	16,7	
1997	gel ou baisse	3,1	14,0	38,2	53,4	8,6	18,8	23,8	17,4	8,5	
	> 0 et < IPC	96,9	16,2	53,7	44,9	45,3	0,0	37,3	23,7	69,2	
	≥ IPC	0,0	69,8	8,1	1,7	46,2	81,2	38,9	58,9	22,3	
1998	gel ou baisse	0,0	32,6	10,6	36,2	41,2	23,4	27,6	30,8	18,9	
	> 0 et < IPC	99,5	8,7	36,4	13,4	13,2	34,8	25,9	14,8	47,6	
	≥ IPC	0,5	58,7	53,0	50,5	45,6	41,8	46,5	54,4	33,5	
1999	gel ou baisse	0,3	10,1	1,8	1,9	23,2	0,9	9,2	9,8	4,9	
	> 0 et < IPC	0,0	9,6	30,1	10,3	11,1	0,0	12,6	10,6	5,1	
	≥ IPC	99,7	80,3	68,1	87,8	65,8	99,1	78,3	79,6	90,0	
2000 ⁴	gel ou baisse	0,0	7,2	0,0	2,3	31,9	1,5	13,8	9,3	4,4	
	> 0 et < IPC	11,6	59,2	63,6	6,3	47,2	54,6	49,9	56,3	32,6	
	≥ IPC	88,4	33,6	36,4	91,4	20,9	43,8	36,3	34,5	63,0	
2001 ⁴	gel ou baisse	0,0	5,9	0,0	0,0	1,4	1,7	0,8	4,1	1,6	
	> 0 et < IPC	70,9	54,8	100,0	69,5	72,3	73,5	82,7	64,6	68,5	
	≥ IPC	29,1	39,3	0,0	30,5	26,2	24,7	16,5	31,3	29,9	

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % à cause des arrondissements.

2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.

3. Ce résultat est un arrondissement de 0,04 %.

4. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2001 (données préliminaires).

Annexe M

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2001, indicateur des gains (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	..	4,4	3,3	27,3	4,3	3,8	3,8	3,8	4,2	
1987	4,0	3,9	4,9	4,3	4,4	3,7	4,3	4,3	4,0	
1988	4,0	4,3	4,1	5,5	4,3	4,0	4,2	4,2	4,3	
1989	6,0 ³	4,7	4,5	..	4,7	4,5	4,6	4,6	5,2	
1990	5,3 ³	5,0	5,0	4,6	5,1	7,3	5,1	5,1	5,2	
1991	1,6	4,3	2,5	4,8	3,2	1,7	2,2	2,2	2,0	
1992	2,2	2,4	2,5	1,9	2,8	3,3	2,9	2,9	2,3	
1993	0,4	0,6	0,3	0,2	0,5	0,0	0,2	0,2	0,4	
1994	..	1,2	0,5	0,2	0,8	0,1	0,3	0,3	0,7	
1995	0,3	2,0	0,1	0,3	1,7	1,8	1,6	1,9	0,6	
1996	0,3	1,8	0,6	0,1	2,1	1,4	1,3	1,7	1,0	
1997	0,4	2,1	0,5	0,4	2,2	2,0	1,7	2,0	1,9	
1998	..	1,9	2,0	0,9	0,8	1,9	1,5	1,7	1,7	
1999	..	2,4	2,0	0,7	2,0	4,3	3,1	2,5	2,5	
2000	2,1	2,7	2,3	2,9	2,1	1,8	2,0	2,3	2,3	
2001 ⁴	..	2,7	2,3	..	2,3	4,7	3,6	3,1	3,1	

1. Le taux d'augmentation comprend, s'il y a lieu, les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée.

2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, divers rajustements salariaux.

3. Le taux sans « relativités salariales » est de 4,7 %.

4. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2001 et prennent en compte un nombre limité de conventions collectives et/ou d'effectifs.

Annexe N

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2001, indicateur des taux (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	..	4,2	3,3	20,9	4,3	3,7	3,7	4,0	4,0	
1987	4,1	4,0	4,6	4,4	4,4	3,8	4,2	4,1	4,1	
1988	4,0	4,5	4,0	5,1	4,4	3,9	4,2	4,4	4,3	
1989	6,4 ³	4,6	4,5	..	4,8	4,4	4,5	4,6	5,3	
1990	5,7 ³	4,9	5,2	4,1	4,9	6,6	5,0	5,0	5,4	
1991	2,4	4,3	2,4	4,3	3,1	2,0	2,3	3,2	2,6	
1992	2,3	2,4	2,7	2,5	2,7	3,2	2,9	2,6	2,3	
1993	0,3	0,6	0,3	0,0	0,5	0,0	0,2	0,5	0,4	
1994	..	1,3	0,5	0,2	0,8	0,1	0,3	0,8	0,8	
1995	0,5	1,6	0,7	0,1	1,4	3,7	1,0	1,5	1,3	
1996	0,5	1,7	0,7	0,1	1,4	0,8	0,9	1,6	1,4	
1997	0,5	2,1	0,7	0,8	1,4	1,9	1,3	1,9	1,9	
1998	..	2,0	1,9	0,9	1,1	2,7	1,6	1,9	1,9	
1999 ⁴	..	2,3	2,1	0,9	2,0	3,4	2,4	2,3	2,4	
2000	2,3	2,6	2,5	2,8	2,1	2,2	2,2	2,5	2,3	
2001 ⁴	..	2,8	2,2	..	2,4	4,0	2,6	2,7	2,7	

1. Le taux d'augmentation comprend, s'il y a lieu, les divers ajustements salariaux appliqués durant la période visée.

2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne de l'ensemble des salariés comprennent, s'il y a lieu, divers rajustements salariaux.

3. Le taux sans « relativités salariales » est de 5,0 %.

4. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2001 et prennent en compte un nombre limité de conventions collectives et/ou d'effectifs.

« L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part.

Il publie, au plus tard le 30 novembre de chaque année, un rapport de ses constatations. »

Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011) adoptée par l'Assemblée nationale du Québec le 19 juin 1998.

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, « entreprises publiques », universitaire et fédéral). Elle fait également le point sur l'évolution des écarts de rémunération. La deuxième partie présente les tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Elle étudie le pouvoir d'achat des travailleurs et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, elle rend compte des prévisions économiques et donne les perspectives salariales de l'Institut pour 2001 et 2002.

Avec les informations diffusées dans le cadre de ce rapport, les décideurs du Québec sont assurés de pouvoir compter sur des données et analyses facilitant leur prise de décision en matière de rémunération.

**Institut
de la statistique**

Québec



ISBN 2-551-21441-6

37,95 \$
Site WEB : www.stat.gouv.qc.ca
Imprimé au Québec, Canada