

Institut
de la statistique

Québec



COLLECTION
**le travail et la
rémunération**

RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

État et évolution comparés

2002



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
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Quatrième trimestre 2002
ISBN 2-551-21662-1

© Gouvernement du Québec

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

Novembre 2002

L'Institut de la statistique du Québec a notamment pour mission d'informer le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés de l'administration québécoise et de celle des autres salariés québécois. Dans ce rapport, l'Institut présente une analyse fiable et pertinente des données les plus récentes. Ainsi, tant le public en général que les syndicats, les employeurs et les autres intervenants du milieu du travail disposent de données stratégiques pour alimenter leurs discussions quant aux conditions de rémunération.

Peu de changements ont été apportés à l'*Enquête sur la rémunération globale (ERG)* en 2002, si ce n'est que les critères d'appariement des niveaux de spécialistes ont été resserrés pour la catégorie des professionnels. Par ailleurs, l'univers et l'échantillon utilisés cette année sont les mêmes que ceux de l'enquête de 2001.

De même, l'édition 2002 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* n'a pas fait l'objet de modification substantielle, sauf en ce qui concerne l'administration municipale. En effet, comme les regroupements effectués dans ce secteur en 2002 ont entraîné un bouleversement important dans les municipalités de 25 000 habitants et plus, ce rapport ne comporte pas de comparaison spécifique entre l'administration québécoise et l'administration municipale. Il s'agit d'un retrait ponctuel de cette comparaison. Par contre, les données de 2001 de l'administration municipale ont été mises à jour et amalgamées à celles de tous les autres salariés québécois afin qu'une comparaison soit possible entre l'administration québécoise et le marché du travail dans son ensemble.

Actuellement, des changements majeurs touchent l'administration québécoise et le marché du travail. Ils amènent l'Institut à se questionner sur l'orientation des travaux relatifs à la comparaison de la rémunération. Ainsi, après avoir ciblé les principaux enjeux, l'Institut s'emploie maintenant à établir des priorités de développement en consultation avec ses partenaires. À titre d'exemple, l'Institut devra réviser son panier d'emplois repères pour tenir compte de la nouvelle classification des emplois dans la fonction publique; il devrait aussi pouvoir analyser

l'effet, sur la comparaison, des ajustements accordés en vertu de la Loi sur l'équité salariale.

L'Institut remercie toutes les personnes qui ont contribué aux 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 les membres de son personnel.

Le directeur général,

Yvon Fortin

La coordination de ce rapport a été faite par :

François Bellemare et Nathalie Mongeau

Sous la direction de :

Christiane Lamarre

Ont apporté leur précieuse collaboration :

Ann Doucet, pour la comparaison des salaires et l'évolution des écarts de rémunération

Nadège Jean, pour la comparaison des échelles salariales

Francine Ducharme, pour les avantages sociaux

Karine Charbonneau, pour les heures de travail

Zied Habib, pour la rémunération globale

Bertrand Gagnon, avec la collaboration de Pierre Lachance, pour l'environnement économique et Anne-Marie Fadel, pour le marché du travail

Amélie Chalifoux et René Samkocwa, pour les tendances salariales

Patrice Gauthier et Pascal Michel, 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/McBer, 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.

SOMMAIRE	15	La rémunération globale	
INTRODUCTION	23	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	73
MÉTHODOLOGIE	25	Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois	74
Partie I		Les heures de travail	75
Les orientations et approches méthodologiques	25	La rémunération globale	76
Le traitement et l'analyse des données	35		
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	39	CHAPITRE 3	
Partie II		LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES	77
L'environnement économique et le marché du travail	42	Le secteur « autre public »	
Les tendances salariales	42	Les salaires	78
		Les échelles salariales	79
PARTIE I		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	80
LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS	47	Les heures de travail	81
		La rémunération globale	82
CHAPITRE 1		L'administration municipale	
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	49	<i>Retrait ponctuel de ce marché de comparaison</i>	
Les salaires et les échelles salariales		Le secteur « entreprises publiques »	
L'ensemble des emplois repères	50	Les salaires	83
Les professionnels	51	Les échelles salariales	84
Les techniciens	53	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	85
Les employés de bureau	55	Les heures de travail	86
Les employés de service	57	La rémunération globale	87
Les ouvriers	58	Le secteur universitaire	
La rémunération globale		Les salaires	88
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	59	Les échelles salariales	89
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois	60	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	90
Les heures de travail	61	Les heures de travail	91
La rémunération globale	62	La rémunération globale	92
		L'administration fédérale	
CHAPITRE 2		Les salaires	93
LE SECTEUR PRIVÉ	63	Les échelles salariales	94
Les salaires et les échelles salariales		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	95
L'ensemble des emplois repères	64	Les heures de travail	96
Les professionnels	65	La rémunération globale	97
Les techniciens	67	CHAPITRE 4	
Les employés de bureau	69	LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	99
Les employés de service	71	Les autres salariés québécois syndiqués	
Les ouvriers	72	Les salaires	100
		Les échelles salariales	101
		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	102
		Les heures de travail	103
		La rémunération globale	104

Les autres salariés québécois non syndiqués		Les échanges extérieurs	142
Les salaires	105	La politique monétaire	143
Les échelles salariales	106	Le marché du travail	
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	107	L'emploi et le chômage	146
Les heures de travail	108	La rémunération	149
La rémunération globale	109		
Le secteur privé syndiqué		CHAPITRE 7	
Les salaires	110	LES TENDANCES SALARIALES	151
Les échelles salariales	111	La croissance salariale observée	
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	112	Les salariés syndiqués	154
Les heures de travail	113	Les salariés non syndiqués	156
La rémunération globale	114	Le pouvoir d'achat des salariés	
Le secteur privé non syndiqué		Le pouvoir d'achat en 2001 et 2002	159
Les salaires	115	Le pouvoir d'achat de 1986 à 2002	160
Les échelles salariales	116	Les perspectives salariales	
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	117	Les augmentations salariales selon la date de	
Les heures de travail	118	signature des conventions collectives	162
La rémunération globale	119	Les perspectives salariales pour l'ensemble de	
CHAPITRE 5		2002 et pour 2003	165
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMU-			
NÉRATION	121		
Les salaires			
L'analyse générale des secteurs	124		
L'ensemble des autres salariés québécois : les			
catégories d'emplois	125		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	126		
La rémunération globale			
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		
PARTIE II			
LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES			
TENDANCES SALARIALES	131		
CHAPITRE 6			
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE			
MARCHÉ DU TRAVAIL	133		
L'environnement économique			
Les consommateurs	138		
Les investisseurs	140		
Les gouvernements	142		

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	34
IV	Titres des emplois comparés	38
V	Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts dans la banque retenue	45
VI	Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts dans la banque retenue	45

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2002	50
1.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2002	50
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2002	61
1.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2002	62
1.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2002	62

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2002	64
2.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2002	64

2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2002	75
2.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2002	76
2.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2002	76

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 2002	78
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2002	79
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2002	81
3.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2002	82
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002	83
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002	84
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002	86
3.8	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002	87
3.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002	88

3.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002	89	4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2002	106
3.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002	91	4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2002	108
3.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002	92	4.8	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2002	109
3.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2002	93	4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002	110
3.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2002	94	4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002	111
3.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2002	96	4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002	113
3.16	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 2002	97	4.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002	114
CHAPITRE 4			4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002	115
4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002	100	4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002	116
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002	101	4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002	118
4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002	103	4.16	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002	119
4.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002	104	CHAPITRE 5		
4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2002	105	5.1	Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs	124
			5.2	Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	125

5.3	Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	126
5.4	Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs	127
5.5	Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	128
5.6	Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	129

CHAPITRE 6

6.1	Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2002 et 2003	138
-----	--	-----

CHAPITRE 7

7.1	Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2002	158
7.2	Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2002	158
7.3	Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2002	161
7.4	Perspectives salariales pour 2002 et 2003	165

Liste des figures

MÉTHODOLOGIE

I	Répartition des effectifs des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2002	33
---	--	----

CHAPITRE 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2002	51
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2002	52
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2002	53
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2002	54
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2002	55
1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2002	56
1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2002	57
1.8	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2002	58
1.9	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois	59
1.10	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois	60

CHAPITRE 2

2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2002	65
2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2002	66

2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2002	67
2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2002	68
2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2002	69
2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2002	70
2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2002	71
2.8	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2002	72
2.9	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois	73
2.10	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois	74

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	80
3.2	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois	85
3.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois	90
3.4	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	95

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	102
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	107
4.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, pour l'ensemble des catégories d'emplois	112
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	117

CHAPITRE 6

6.1	Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1990 à 2002	136
6.2	Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1990 à 2002	143
6.3	Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1990 à 2002	146
6.4	Variation de l'emploi, par secteur d'activité, neuf premiers mois 2002 (en milliers)	147
6.5	Population active et taux de chômage, au Québec, de 1990 à 2002	148
6.6	Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1990 à 2002	148

CHAPITRE 7

7.1a	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2002	156
7.1b	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2002	156

7.2	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2002	160
7.3a	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2002	162
7.3b	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2002	163
7.4	Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2001 et 2002	164

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 2002

- A-1 Autres salariés québécois
- A-2 Secteur privé
- A-3 Secteur « autre public »
- A-4 Secteur « entreprises publiques »
- A-5 Secteur universitaire
- A-6 Administration fédérale
- A-7 Autres salariés québécois syndiqués
- A-8 Autres salariés québécois non syndiqués
- A-9 Secteur privé syndiqué
- A-10 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 Secteur « entreprises publiques »
- B-5 Secteur universitaire
- B-6 Administration fédérale
- B-7 Autres salariés québécois syndiqués
- B-8 Autres salariés québécois non syndiqués
- B-9 Secteur privé syndiqué
- B-10 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 2002

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

D. Distribution selon les statuts comparatifs pour les salaires et la rémunération globale, méthode des déboursés, tous les secteurs, en 2002

- 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 2002

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

F. Principaux indicateurs économiques du Québec, de 1990 à 2002

G. Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1990 à 2002

H. Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1990 à 2002

I. Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1990 à 2002

J. Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2002 et 2003

K. Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2003, 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 2002

- M** **Mesure des taux d'augmentation des salaires
pour les salariés syndiqués, selon la date de
signature, de 1986 à 2002, indicateur des gains**

- N** **Mesure des taux d'augmentation des salaires
pour les salariés syndiqués, selon la date de
signature, de 1986 à 2002, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2002, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9,7 % sur celui des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 46 emplois repères sur 60, regroupant 75 % des effectifs appariés de l'administration québécoise. Les salaires des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers témoignent du retard de l'administration québécoise; celui-ci varie de 4,9 % à 32,3 %. Par contre, la parité est constatée dans les deux secteurs pour les employés de service.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 7,8 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Plus de 60 % des effectifs, se retrouvant dans 40 emplois sur 60 affichent, ce statut. Trois catégories présentent un retard, soit les techniciens (- 5 %), les employés de bureau (- 13,7 %), et les ouvriers (- 31,4 %). La catégorie des professionnels et celle des employés de service sont à parité dans les deux secteurs.

Le secteur privé

Sur le plan salarial, l'administration québécoise affiche un retard de 9,5 % vis-à-vis du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 38 emplois sur 59, représentant 67 % des effectifs. Des retards, variant de 5,8 % à 38,3 %, sont observés pour les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Par contre, 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 catégories d'emplois, soit celles des techniciens et des employés de service. Les professionnels de l'administration québécoise affichent une avance de 2,9 % alors que les employés de bureau et les

ouvriers de ce secteur sont en retard sur ceux du secteur privé, respectivement de 10,1 % et de 33,4 %. Dans la plupart des cas, la situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse pour la rémunération globale que pour le salaire; cela 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 11 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est observé pour 53 des 60 emplois repères, regroupant 83 % des effectifs. Des retards, variant de 1,9 % à 17,8 %, sont observés pour toutes les catégories d'emplois. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 13,9 % sur le secteur « autre public ». Au total, 55 des 60 emplois repères, regroupant 88 % des effectifs, présentent ce statut. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard. Ce dernier varie de 2,1 % à 23,7 %.

L'administration municipale (retrait ponctuel de ce marché de comparaison)

Le secteur « entreprises publiques »

Sur le plan salarial, l'administration québécoise affiche un retard de 16,9 % vis-à-vis du secteur « entreprises publiques » pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 52 emplois sur 56, regroupant 93 % des effectifs. Des retards, variant de 7,3 % à 29,6 %, sont observés pour toutes les catégories d'emplois. Pour la rémunération globale, le retard de l'administration québécoise est de 16,4 % pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut touche 51 des 56 emplois considérés, comptant 91 % des effectifs. Les cinq catégories d'emplois affichent un retard; il varie de 5 % à 30,2 % selon la catégorie.

Le secteur universitaire

Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 3 % sur celui du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. En tout, 37 des 54 emplois repères, comptant 79 % 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 (- 5,2 %, - 8 % et - 2 % respectivement). Une avance est constatée pour la catégorie des techniciens (2,1 %), tandis que la parité est notée chez les professionnels. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise affiche un retard de 9,2 % par rapport au secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour toutes les catégories d'emplois; le retard varie de 2,6 % à 14,4 %. Pour l'ensemble des emplois repères et les 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 et les déboursés moins 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 8 % sur celui de l'administration fédérale. Ce statut est constaté pour 33 emplois sur 45, regroupant 67 % des effectifs. Un retard est observé dans les catégories des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers. L'administration québécoise est aussi en retard sur le plan de la rémunération globale avec un écart de 6,5 % pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 33 des 45 emplois comparés, regroupant 67 % des effectifs. Les catégories des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers affichent un retard, tandis qu'une avance est constatée dans le cas des professionnels et des employés de service. Pour l'ensemble des emplois repères et quatre des cinq 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, malgré les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux.

Les autres salariés québécois syndiqués

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 11,4 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 49 des 60 emplois repères, regroupant 81 % des effectifs. La rémunération globale de l'administration québécoise est aussi en retard (- 12,6 %). Ce statut touche 47 des 60 emplois considérés, comptant les trois quarts des effectifs. Tant pour le salaire que pour la rémunération globale, un retard de l'administration québécoise est noté chez les professionnels, les techniciens, les employés de bureau, et les ouvriers, alors que les employés de service affichent la parité.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 5,1 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ainsi, 37 des 57 emplois, regroupant 69 % des effectifs, affichent ce statut. Les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers présentent des retards de 6 %, de 8,2 % et de 22 % respectivement, alors que les techniciens et les employés de service sont à parité. Pour la rémunération globale, l'administration québécoise est à parité avec les autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 16 des 56 emplois repères, comptant 21 % des effectifs. Trois des cinq catégories d'emplois affichent la parité. Les techniciens sont en avance de 6,7 %, alors que les ouvriers sont en retard de 13,7 %.

Le secteur privé syndiqué

Le salaire de l'administration québécoise est en retard de 14,1 % sur celui du secteur privé syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 35 des 53 emplois repères, regroupant 70 % des effectifs. Un retard variant de 14,2 % à 40,7 % se retrouve chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, tandis que la parité est constatée pour les professionnels et les employés

de service. Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise affiche un retard de 13,5 % pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est constaté pour 33 emplois sur 50, regroupant 66 % des effectifs. Les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers affichent un retard, alors que les professionnels et les employés de service des deux secteurs sont à parité.

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 7 des 56 emplois repères, regroupant 8 % des effectifs. La parité est notée chez les techniciens et les employés de service. Les trois autres catégories affichent un retard. Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est aussi à parité avec le secteur privé non syndiqué. Ce statut est observé pour 16 des 55 emplois considérés, regroupant 24 % des effectifs. Une avance est constatée pour trois catégories, à savoir les professionnels, les techniciens et les employés de service. Une seule catégorie d'emplois affiche un retard, soit celle des ouvriers (- 15,2 %), alors que celle des employés de bureau montre la parité des deux secteurs. Pour trois catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire en raison des heures de présence moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les échelles salariales

Les maximums normaux des échelles salariales des professionnels, des techniciens et des employés de bureau de l'administration québécoise sont moins élevés que ceux de l'ensemble des autres salariés québécois. Il s'agit du même statut comparatif que celui observé sur le plan salarial pour les trois catégories d'emplois considérées. Chez les professionnels et les techniciens, les écarts observés pour le maximum normal et le salaire ne sont pas significativement différents. Pour les employés de bureau, l'écart salarial montre une meilleure situation comparative de l'administration québécoise que celui

relatif au maximum normal. En effet, les employés de bureau de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale que les autres employés de bureau 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, la parité est notée avec les secteurs universitaire et privé syndiqué, alors qu'une légère avance est constatée par rapport à l'administration fédérale. Face aux autres secteurs comparés, les professionnels affichent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. La situation de l'administration québécoise est souvent 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 34,4 % du salaire) supérieurs dans l'administration québécoise à ceux des autres salariés québécois, du secteur privé et des non syndiqués de ces deux secteurs; ils sont de l'ordre de 32,8 % à 33,3 % du salaire dans ces secteurs. Les coûts totaux sont par contre moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués (36,3 %), ainsi que par rapport au secteur « autre public » et deux de ses trois composantes (37 % à 40,6 % du salaire). Les débours observés dans les secteurs privé syndiqué et « entreprises publiques » sont similaires à 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 (syndiqué et non syndiqué), « autre public », de

même que le secteur « entreprises publiques ». Les dépenses à ce chapitre représentent 17 % à 21 % du salaire dans ces secteurs. Chez les autres salariés québécois syndiqués, dans le secteur universitaire et l'administration fédérale, les dépenses pour les avantages sociaux 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'assurances. D'ailleurs, l'administration québécoise débourse moins que tous les secteurs de comparaison pour l'ensemble des régimes d'assurances. Les dépenses reliées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise que dans tous les secteurs comparés, à l'exception du secteur « entreprises publiques » où la comparaison montre des coûts similaires.

Sur le plan du temps chômé payé, l'administration québécoise débourse 15,37 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé pour l'ensemble des autres salariés québécois, les autres salariés québécois non syndiqués, ceux du secteur privé qu'ils soient syndiqués ou non ainsi que pour l'administration fédérale. Les autres salariés québécois syndiqués affichent des coûts similaires à ceux de l'administration québécoise. Par contre, il en coûte moins à ce titre dans l'administration québécoise que dans les secteurs « autre public », « entreprises publiques » et universitaire. Dans tous les secteurs, à l'exception de l'administration fédérale, les déboursés pour les congés annuels représentent 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 (tant syndiqué que non syndiqué), du secteur « autre public » et de l'administration fédérale. Elle est toutefois plus longue que dans 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 le secteur universitaire alors qu'elles sont équivalentes à celles des secteurs « autre public » et « entreprises publiques ». 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 et l'administration fédérale; elle se chiffre à plus de deux heures et quart 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 2001 et 2002 face à l'ensemble des autres salariés québécois. Ce constat est valable tant pour le salaire que pour la rémunération globale.

Sur le plan salarial, la situation est demeurée stable face aux autres salariés québécois non syndiqués et vis-à-vis du secteur privé tant syndiqué que non syndiqué. Elle s'est par contre affaiblie par rapport au secteur « autre public » à chacune de ses composantes ainsi que vis-à-vis des autres salariés québécois syndiqués. L'affaiblissement le plus important est observé par rapport à l'administration fédérale (7,1 points de pourcentage).

Pour la rémunération globale, il n'y a pas de différence significative entre les écarts de 2002 et ceux de 2001 dans la comparaison avec quatre des neuf secteurs. Toutefois, un affaiblissement dans la situation comparative de l'administration québécoise est observé par rapport aux secteurs privé (3,3 points de pourcentage), « autre public » (3,4 points de pourcentage), « entreprises publiques » (3,7 points de pourcentage), universitaire (5,9 points de pourcentage) ainsi que face à l'administration fédérale (6,6 points de pourcentage).

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Accélération de la croissance économique

Au premier semestre de 2002, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec augmente de 3,4 %, un rythme nettement supérieur à celui de 2001 (0,9 %). La conjoncture récente est vigoureuse puisque, sur une base trimestrielle, le PIB augmente de 1,5 % au premier trimestre de 2002 et de 1,4 % au deuxième. La remontée de l'économie en 2002 est principalement due aux investissements des administrations et des entreprises qui augmentent de 6,5 % après avoir diminué de 2 % en 2001. Après une bonne accélération de l'économie cette année, les analystes s'attendent à un léger ralentissement l'an prochain en raison, entre autres, de la faiblesse de l'économie mondiale, notamment celle des États-Unis. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2002 varient de 3,8 % à 4,2 % et, pour 2003, de 2,9 % à 4 %.

La consommation ralentit en 2001, avec une augmentation de 2,6 %, après des hausses de 3,2 % en 1999 et de 2,9 % en 2000. Elle se maintient en 2002 avec une croissance de 2,5 % au premier semestre. La situation financière des particuliers continue de s'améliorer. En effet, après avoir fait du surplace en 1996 et 1997, le revenu personnel disponible réel connaît une croissance soutenue depuis. Il augmente de 1,5 % en 1998, de 3 % en 1999, de 2,8 % en 2000 et de 3,1 % en 2001. La croissance s'accélère en 2002 avec une augmentation de 4,1 % au premier semestre. Si la tendance se maintient, ce sera la plus forte croissance du revenu personnel disponible réel depuis 1989 (4,7 %). Le revenu personnel disponible étant la différence entre le revenu personnel et les impôts directs, l'augmentation en 2002 est due à une baisse exceptionnelle des impôts directs. Sur une base trimestrielle, le revenu personnel disponible réel augmente de 0,9 % à chacun des deux premiers trimestres de 2002. Le taux d'épargne, qui avait diminué fortement de 1995 à 2000, passant de 10,3 % à 3 %, se redresse par la suite; la bonne tenue du revenu personnel disponible

permet en effet aux ménages de maintenir leur consommation tout en reconstituant leur épargne. Ainsi, le taux d'épargne remonte à 3,4 % en 2001 et à 6,3 % au premier semestre de 2002. Ce taux est le plus élevé des six dernières années. Pour l'an prochain, les analystes sont partagés quant à l'évolution des dépenses de consommation, leur croissance pouvant se faire au même rythme ou connaître une accélération. Ainsi, les prévisions de croissance de la consommation varient de 2,8 % à 3,2 % en 2002 et de 2,8 % à 3,4 % en 2003.

Responsables du ralentissement de l'économie du Québec en 2001, les investissements rebondissent en 2002, grâce surtout aux investissements des entreprises en construction résidentielle qui augmentent de 22,4 % au premier semestre. Les investissements des entreprises publiques sont également en forte hausse (14,4 %). Selon les analystes, les investissements des entreprises demeureraient vigoureux l'an prochain. Ainsi, la croissance des investissements des entreprises de situerait entre 2,3 % et 7,7 % en 2002 et entre 6,3 % et 7,5 % en 2003.

Les dépenses en biens et services des administrations publiques augmentent de 0,6 % en 2000 et de 2,4 % en 2001. Au premier semestre de 2002, leur croissance est de 1,8 %. Faisant suite à cinq années de baisses, ces dépenses augmentent pour une cinquième année consécutive en 2002. Selon les analystes, il y aurait une accélération des dépenses publiques l'an prochain. Ainsi, l'augmentation des dépenses publiques se situerait entre 1,8 % et 2,8 % en 2002 et entre 2,6 % et 3,3 % en 2003.

En 2001, le commerce extérieur ralentit brusquement : les exportations et les importations diminuent alors qu'elles étaient en croissance depuis près de dix ans. En 2002, le commerce extérieur continue de fonctionner au ralenti. Au premier semestre, les exportations diminuent de 2,3 %, continuant de subir les contrecoups du ralentissement de l'économie américaine. Quant aux importations, elles diminuent de 3,8 % au premier semestre, freinées par la baisse des investissements des entreprises en machines et matériel qui diminuent au cours de la même période. Les importations et les exportations ont peut-être atteint un creux au premier trimestre de 2002.

puisqu'elles, sur une base trimestrielle, elles augmentent au deuxième trimestre après avoir diminué au premier.

L'augmentation de l'IPC montre une tendance à la hausse en 2002, passant de 1 % au deuxième trimestre de l'année à 2,3 % au troisième. Toutefois, pour les neuf premiers mois de 2002 (1,6 %), l'inflation est en baisse par rapport à 2001 (2,4 %).

Bien que les taux d'intérêt à court terme soient à leur plus bas en plus de 40 ans, la tendance est à la hausse en 2002. Cependant, la tendance est à la hausse. En effet, le taux des bons du Trésor à trois mois passe de 2,1 % au premier trimestre de 2002, à 2,6 % au deuxième trimestre et à 2,9 % au troisième.

Au cours du mois de janvier 2002, le dollar canadien descend à un creux historique de 61,8 cents américains. Il remonte à 65,3 cents en juin. La tendance récente est à la baisse et le dollar se situe à 63,5 cents en septembre.

Selon les analystes, le taux d'inflation, les taux d'intérêt et le taux de change augmenteraient l'an prochain.

Croissance vigoureuse de l'emploi

L'emploi a connu une croissance vigoureuse en 2002 après un certain ralentissement en 2001. Ainsi, pour les trois premiers trimestres de 2002, le nombre d'emplois augmente de 108 900 (3,1 %) par rapport à la même période de 2001, alors qu'au cours de cette dernière année, il ne s'était créé que 36 800 emplois (1,1 %). En 1998, 1999 et 2000, jusque-là les trois meilleures années du présent cycle d'expansion, il s'est créé 80 900 emplois en moyenne par an.

La majorité des secteurs ont contribué à la croissance de l'emploi. Sept sur dix des nouveaux emplois se trouvent dans le secteur des services, les autres étant dans celui des biens. Près de 70 % des emplois créés sont à temps plein. Les femmes obtiennent davantage d'emplois que les hommes. Les travailleurs âgés de 25 ans et plus bénéficient de plus des trois quarts des nouveaux emplois.

Les analystes prévoient, pour l'ensemble de l'année 2002, une augmentation de l'emploi variant de 3,1 % à 3,3 %. Ils anticipent toutefois un ralentissement de la croissance en 2003 (fourchette de 1 % à 2,5 %).

Le taux de chômage est relativement stable, se maintenant sous la barre des 9 %. Il est de 8,4 % en 2000, son plus bas niveau depuis 1975, et de 8,7 % tant en 2001 que pour les neuf premiers mois de 2002. Pour l'ensemble de l'année, les prévisionnistes le situent entre 8,5 % et 8,6 %. Ils s'attendent à une baisse en 2003 : le taux de chômage varierait entre 7,9 % et 8,2 %.

Après avoir atteint un niveau historique en 2001 (58,1 %), le taux d'emploi continue sur sa lancée en 2002. Il enregistre un nouveau sommet, se fixant à 59,3 % pour l'ensemble des trois premiers trimestres. Le taux d'activité atteint aussi un niveau record pour la même période, soit 65 % comparativement à 63,6 % en 2001.

Les tendances salariales

Croissance salariale légèrement à la baisse

Pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués, les clauses salariales en vigueur en 2002 accordent un taux de croissance salariale moyen de 2,5 %, résultat inférieur à celui de 2001. Les règlements accordent aux salariés de l'administration québécoise une croissance salariale moyenne de 2,5 % pour 2002, plus faible que celle de l'année précédente (2,9 %). Parmi les secteurs dans lesquels œuvrent les autres salariés québécois, l'augmentation salariale la plus élevée est notée dans le secteur des entreprises publiques québécoises (2,8 %) et la moins forte dans le secteur universitaire (2,4 %). Dans le secteur privé, la croissance salariale nominale de 2002 est de 2,5 %, taux inférieur à celui observé en 2001 (2,7 %). Les seuls secteurs qui connaissent un taux plus élevé en 2002 qu'en 2001 sont celui des entreprises publiques québécoises (2,8 % par rapport à 2,1 %) et le secteur municipal (2,6 % contre 2,4 %).

En 2002, selon les prévisions de quatre maisons d'experts-conseils, les salariés non syndiqués du

secteur privé recevraient des augmentations moyennes à leur échelle salariale (1,6 % à 2,5 %) légèrement moins élevées que celles de leurs homologues syndiqués de ce secteur.

Selon les données des trois premiers trimestres de 2002, l'ensemble des salariés syndiqués québécois profitent d'un gain de pouvoir d'achat de 0,9 %. Tous les secteurs étudiés bénéficient de taux de croissance réelle positifs en 2002. Les gains de pouvoir d'achat vont de 0,8 % dans le secteur universitaire à 1,2 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises. L'administration québécoise et le secteur privé montrent un gain de pouvoir d'achat de 0,9 %. Les secteurs municipal et fédéral affichent un gain de 1 %.

Les données préliminaires indiquent que plus de 96 % des salariés québécois syndiqués bénéficient d'un maintien ou d'un gain de pouvoir d'achat en 2002. Cette proportion est plus élevée que celle observée en 2001 (81,9 %). En 2002, les augmentations dans les secteurs étudiés sont surtout égales ou supérieures à l'inflation. Les proportions de salariés subissant des gels ou baisses de salaire sont peu élevées, elles varient de 0 % (administration québécoise et secteur fédéral) à 6,3 % (secteur universitaire).

Les salariés syndiqués québécois connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 7,5 % pour la période allant de 1986 à 1995. Un gain moins important, soit de 3 %, est enregistré pour la période de 1996 à 2002.

Les ententes intervenues aux trois premiers trimestres de 2002 confèrent à l'ensemble des salariés québécois syndiqués une croissance annuelle moyenne de 1,4 % pour la durée des conventions. Ces ententes sont dans l'ensemble moins généreuses que celles signées en 2001 où une croissance salariale moyenne de 3 % était observée. Parmi les secteurs où travaillent les autres salariés québécois syndiqués, le secteur des entreprises publiques québécoises affiche le taux de croissance moyen le plus élevé, soit de 2,8 % pour les conventions collectives signées en 2002; ce taux était de 2,2 % en 2001. Les ententes signées dans les autres secteurs

octroient des croissances annuelles moins élevées en 2002 qu'en 2001. Pour ces secteurs, les augmentations négociées varient de 1,2 % dans l'administration québécoise à 2,7 % dans le secteur privé.

Les salariés autres que ceux de l'administration québécoise couverts par les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2002 sont légèrement plus nombreux à subir un gel ou une diminution de salaire (1,6 %) qu'en 2001 (0,8 %).

Toujours sans considérer les salariés de l'administration québécoise, 86,5 % obtiennent des augmentations de salaire égales ou supérieures à 1,5 % selon les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2002.

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, l'ensemble des salariés québécois bénéficieront d'une croissance de leur échelle salariale de 2,3 %, tant pour 2002 que pour 2003. Les perspectives pour les salariés syndiqués du secteur universitaire sont les moins favorables pour 2002 parmi tous les secteurs considérés (2,4 %). Pour 2003, les projections les moins élevées sont dans l'administration québécoise (2 %). Les salariés des entreprises publiques québécoises recevront les augmentations d'échelle les plus élevées parmi tous les secteurs étudiés, soit 2,8 % pour 2002 et 3,1 % pour 2003. Les perspectives pour les salariés syndiqués du secteur privé sont de 2,5 % pour 2002 et de 2,6 % pour 2003. Elles sont en moyenne plus élevées que celles établies pour leurs homologues non syndiqués dont les taux d'augmentation varieraient, selon la source consultée, de 1,6 % à 2,5 % en 2002 et de 2,1 % à 2,5 % en 2003.

Compte tenu des taux d'inflation anticipés, l'Institut prévoit un gain de pouvoir d'achat en 2002 pour l'ensemble des salariés québécois (0,3 %). Les salariés de tous les secteurs étudiés connaîtraient un gain de pouvoir d'achat en 2002. Toutefois, selon les prévisions, les salariés de tous les secteurs étudiés subiraient une perte de pouvoir d'achat en 2003, à l'exception de ceux des entreprises publiques québécoises.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2002 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 2002 et 2003.

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

La présentation des résultats de la Partie I s'effectue en cinq chapitres. Les deux premiers exposent les résultats de la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle de l'ensemble des autres salariés québécois et de ceux du secteur privé respectivement. Ils portent sur la comparaison des salaires et de la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères et pour chacune des catégories d'emplois. L'analyse se penche sur les salaires et les échelles salariales. Les 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 », l'administration 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 2001 et 2002. 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 2001 et 2002. 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 2002 et pour 2003 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.

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

Tableau I
Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison

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

- Pour la comparaison, la rémunération des autres salariés québécois et celle du secteur privé sont également comparées selon que les salariés sont syndiqués ou non.
- 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.
- Ne comprend pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.

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

La source de données

Les données utilisées pour la comparaison proviennent de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) au Québec réalisée en 2002 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 qui avaient 25 000 habitants et plus ainsi que les communautés urbaines de 200 employés et plus en 2001². Les municipalités de 25 000 habitants et plus représentaient 53 % de la population québécoise, et près de 26 642 employés (excluant les pompiers et les policiers) y œuvraient en 2001³.

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 exigés. Le processus d'appariement des emplois est essentiel avant d'effectuer toute comparaison salariale pertinente.

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

L'enquête 2002 a porté sur 36 corps d'emploi. En comptant les niveaux associés à chacun de ces corps, 91 emplois repères ont été pris en compte. Cependant, trente et un de ces emplois n'ont pas été considérés dans le cadre de la comparaison. Vingt emplois sont enquêtés mais ne font pas partie de la comparaison (notamment certains niveaux distincts dans l'enquête mais fusionnés pour la comparaison). Quatre autres emplois correspondent au corps d'emploi « Mécanicien de machines fixes » pour lequel l'information nécessaire à l'appariement n'est pas disponible. Quatre autres sont enquêtés mais exclus de la comparaison en vertu du mandat de l'Institut 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 en approvisionnement 1 et 3 ». De même, un emploi n'a pu être pris en compte faute d'effectifs dans le secteur « Autres salariés québécois ». Ainsi, pour la Partie I du rapport sur la rémunération des salariés, 60 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

2. Pour des informations sur la rémunération des villes de plus petite taille, voir *Enquête sur la rémunération globale: municipalités locales de 10 000 et plus de population - 2001*, ISQ, mai 2002.

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 et de la Métropole à partir des données du recensement de 1996 de Statistique Canada. Le nombre d'employés est tiré de l'enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale réalisée par l'Institut en 2001.

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 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.

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 - Assurances-soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC)	- Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi³
Heures rémunérées	- Heures régulières de travail - Horaire d'été	- Heures supplémentaires
Heures chômées payées (durée)	- Congés annuels - Congés fériés et mobiles - Congés parentaux - Congés de maladie utilisés - Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.)	- Congés de perfectionnement - Périodes de repos et de repas payées

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

2. L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 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.

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.

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 chôme 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 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

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 ».

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.

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 :

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

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.

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.

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

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.

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 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

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

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.

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 résulte de déboursés pour les avantages sociaux 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 l'administration fédérale ainsi que pour les secteurs universitaire et « entreprises publiques ». Il n'y a pas de comparaison spécifique de l'administration québécoise avec l'administration municipale en 2002 (voir la section suivante).

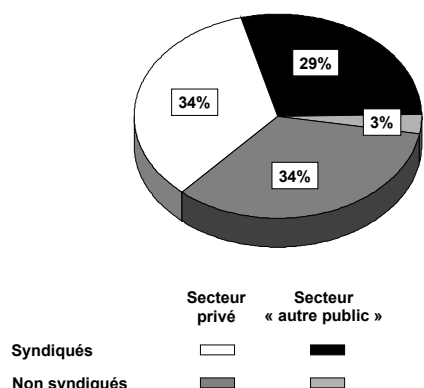
Une segmentation selon la syndicalisation est également utilisée pour l'ensemble des autres salariés québécois et le secteur privé, permettant ainsi l'analyse des résultats pour quatre autres secteurs. Cette segmentation n'est pas appliquée au secteur « autre public » vu le faible nombre de salariés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

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.

Figure 1

Répartition des effectifs des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2002



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.

Retrait ponctuel de l'administration municipale

Les regroupements effectués dans l'administration municipale en 2002 ont entraîné un bouleversement important dans l'univers des municipalités visées par l'ERG, soit celles de 25 000 et plus de population. Le nombre de ces municipalités est passé de 52 en 2001 à 33 en 2002. En fait, ces 33 villes sont composées de 146 municipalités de toutes tailles qui avaient chacune leurs pratiques de rémunération avant les regroupements. Deux composantes majeure

res affecteront la rémunération dans ce secteur : le changement de l'univers et l'effet d'harmonisation des conventions collectives. L'Institut n'a pas présentement la capacité de mesurer ces composantes. Jusqu'à l'harmonisation des conventions collectives, l'univers est beaucoup plus vaste et conséquemment plus coûteux à enquêter, ce qui requiert des ressources dont l'Institut ne dispose pas pour le moment.

Compte tenu du contexte résultant des regroupements de municipalités, l'approche retenue pour la comparaison de 2002 est la suivante : il n'y pas de comparaison spécifique de l'administration québécoise avec l'administration municipale. Il s'agit d'un retrait ponctuel de ce marché de comparaison. Toutefois, afin de ne pas affecter la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), un ajustement a été effectué aux taux de salaires recueillis dans les municipalités de 25 000 habitants et plus dans le cadre de l'ERG 2001.

Ce taux d'ajustement est de 0,6 %. Il a été calculé à partir des données sur les taux négociés en vigueur en 2002 incluses dans la banque de conventions collectives du ministère du Travail¹⁶, du nombre de salariés couverts par ces taux et d'une estimation du nombre total de salariés de l'administration municipale. Selon les informations disponibles dans la banque du ministère, le taux moyen de croissance en vigueur en 2002 pour les municipalités de 25 000 et plus de population est de 2 %; ce taux couvre 7 681 salariés¹⁷. Le nombre total de salariés estimé pour les municipalités de 25 000 habitants et plus au Québec en 2001 est de 26 642¹⁸. Selon cette

16. Il faut préciser que ces données sont celles saisies dans la banque du ministère au deuxième trimestre 2002.

17. Les conventions touchant uniquement des emplois non couverts par la comparaison, soit celles de policiers et de pompiers, ont été retirées du taux moyen calculé.

18. Cet estimé provient des données de l'enquête sur la rémunération globale dans l'administration municipale réalisée par l'Institut en 2001 auprès de l'ensemble des municipalités de 10 000 et plus de population. Ce nombre exclut les effectifs des catégories de pompiers et de policiers.

estimation, les effectifs couverts représentent environ 30 % des effectifs totaux. Afin de calculer un taux d'ajustement pour l'ensemble des effectifs, un taux de croissance nul a été appliqué par l'Institut à la portion d'effectifs non couverte. En effet, les négociations sont présentement en cours dans plusieurs grandes villes : des taux de croissance pour 2002 seront donc éventuellement négociés. L'hypothèse de l'Institut quant au taux d'ajustement nul à appliquer à une portion des effectifs des municipalités de 25 000 habitants et plus vise ainsi à refléter le plus possible la réalité au 1^{er} juillet 2002.

Les employés couverts par la comparaison

L'Institut présente les résultats de sa comparaison de la rémunération globale pour 60 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 48 968 salariés de l'administration québécoise, soit 19 % des effectifs totaux de ce secteur¹⁹. Cependant, une bonne partie des effectifs compris dans la catégorie « autres employés » sont rattachés à des emplois qui se retrouvent uniquement ou presque dans l'administration québécoise. En excluant ces emplois du calcul, la proportion d'effectifs couverts passe à 36 %.

Comme l'indique le tableau III, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de la catégorie des employés de bureau regroupent le plus d'effectifs par rapport aux effectifs totaux de cette catégorie dans l'administration québécoise, soit 53 %. La catégorie des employés de service et celle des ouvriers présentent

ensemble une couverture de 48 %, alors que celles des professionnels et des techniciens sont moins importantes. En effet, les effectifs rattachés aux emplois repères de ces deux catégories couvrent respectivement 21 % et 20 % des effectifs totaux de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise.

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

Catégories d'emplois	Effectifs emplois repères	Effectifs totaux adm. québ.	Effectifs couverts par la comparaison
	Nbre		%
Professionnels	6 843	31 886	21
Techniciens	7 369	37 035	20
Employés de bureau ²	23 792	44 497	53
Employés de service et ouvriers	10 964	22 746	48
Sous-total	48 968	136 164	36
Autres employés ³	..	122 573	..
Total	48 968	258 737	19

1. Période du 1^{er} juillet 1999 au 30 juin 2000.

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.

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 2001 et 2002.

19. 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 1999 au 30 juin 2000. 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} janvier au 31 décembre 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 rapport pour décrire l'évolution de la situation comparative de l'administration québécoise entre 2001 et 2002. 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 réel²⁰ 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 2002 et 2001 tiennent compte du changement de la structure d'effectifs de l'administration québécoise entre 2001 et 2002.

La différence des écarts salariaux entre 2001 et 2002 se décompose donc selon la formule suivante :

$$\text{Écart2002} - \text{Écart01} = \text{Effstruct} + \text{Écartrém2002} - \text{Écartrém01}$$

Les différents termes de la formule se définissent ainsi :

Écart2002-Écart01 : exprime la différence entre les écarts publiés dans les rapports 2001 et 2002;

Effstruct : représente l'effet de la variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise entre 2001 et 2002;

Écartrém2002-Écartrém01 : constitue la composante principale de la différence des écarts et traduit l'évolution de la rémunération de l'administration québécoise comparativement à celle du marché entre 2002 et 2001.

L'Institut a analysé cette année les mêmes secteurs que ceux couverts dans le rapport 2001, sauf l'administration municipale.

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 2002. Ces données ont été recueillies au cours de l'ERG 2002.

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

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 2001 pour les salariés du secteur « autre public²¹ » sauf l'administration municipale où l'année de référence est 2000. Pour l'administration québécoise, l'année 2001 sert de référence pour les coûts des assurances collectives, des régimes de retraite et des régimes étatiques alors que les déboursés pour les autres avantages sociaux sont calculés pour la période du 1^{er} juillet 1999 au 30 juin 2000. Ces données sont celles recueillies dans le cadre de l'ERG 2002. 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 2001.

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 dans les 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 2002, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2001 pour les établissements des secteurs pour lesquels l'enquête sur les avantages sociaux n'a pas été faite en 2002.

21. Les avantages sociaux sont enquêtés à tous les deux ans dans les établissements. Ceux du secteur privé et de l'administration municipale ont été enquêtés en 2001. C'est pourquoi ce volet n'a été enquêté en 2002 qu'auprès de l'administration québécoise, des universités, de l'administration fédérale au Québec et des entreprises publiques.

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 2002. 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 2002 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 1999 au 30 juin 2000 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} janvier au 31 décembre 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

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 les éditions 2001 et 2002 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		Année 2001 et subséquentes	
Professionnels		Professionnels	
Agent d'information 1	(AI1)	Professionnel communic. 1	(PC1)
Agent d'information 2	(AI2)	Professionnel communic. 2	(PC2)
Agent d'information 3	(AI3)	Professionnel communic. 3	(PC3)
Agent de l'approvis. 1	(AP1)	Professionnel approvis. 1	(AP1)
Agent de l'approvis. 2	(AP2)	Professionnel approvis. 2	(AP2)
Agent de l'approvis. 3	(AP3)	Professionnel approvis. 3	(AP3)
Agent de la gest. fin. 1	(F11)	Professionnel gest. fin. 1	(F11)
Agent de la gest. fin. 2	(F12)	Professionnel gest. fin. 2	(F12)
Agent de la gest. fin. 3	(F13)	Professionnel gest. fin. 3	(F13)
Analyste info./adm.1	(OM1)	Analyste proc. adm./inform. 1	(PI1)
Analyste info./adm.2	(OM2)	Analyste proc. adm./inform. 2	(PI2)
Analyste info./adm.3	(OM3)	Analyste proc. adm./inform. 3	(PI3)
Ingénieur 1	(IN1)	Ingénieur 1	(IN1)
Ingénieur 2	(IN2)	Ingénieur 2	(IN2)
Ingénieur 3	(IN3)	Ingénieur 3	(IN3)
Spécialiste sc. phys. 1	(SP1)	Spécialiste sc. phys. 1	(SP1)
Spécialiste sc. phys. 2	(SP2)	Spécialiste sc. phys. 2	(SP2)
Spécialiste sc. phys. 3	(SP3)	Spécialiste sc. phys. 3	(SP3)
Techniciens		Techniciens	
Tech. Arts app. graph. 1	(TA1)	Tech. arts appl. graph. 1-2	(TA1-2)
Tech. Arts app. graph. 2	(TA2)	Tech. arts appl. graph. 3	(TA3)
Technicien en doc.	(TD1)	Techn. documentation	(TD2)
Technicien de lab. 1	(TL1)	Techn. laboratoire 1-2	(TL1-2)
Technicien de lab. 2	(TL2)	Techn. laboratoire 3	(TL3)
Technicien en génie 1	(TG1)	Technicien génie 1-2	(TG1-2)
Technicien en génie 2	(TG2)	Technicien génie 3	(TG3)
Tech. program. en info. 1	(TI1)	Techn. informatique 1-2	(TI1-2)
Tech. program. en info. 2	(TI2)	Techn. informatique 3	(TI3)
Employés de bureau		Employés de bureau	
Auxiliaire en info. 1	(AX1)	Op. saisie données 1-2	(OS1-2)
Auxiliaire en info. 2	(AX2)	Op. saisie données 3	(OS3)
Magasinier 1	(MG1)	Magasinier 1	(MG1)
Magasinier 2	(MG2)	Magasinier 2	(MG2)
Magasinier 3	(MG3)	Magasinier 3	(MG3)
Op. de duplicateur 1	(OD1)	Op. de duplicateur 1-2	(OD1-2)
Op. de duplicateur 2	(OD2)	Op. de duplicateur 3	(OD3)
Op. en informatique 1	(OI1)	Op. en informatique 1	(OI1)
Op. en informatique 2	(OI2)	Op. en informatique 2	(OI2)
Op. en informatique 3	(OI3)	Op. en informatique 3	(OI3)
Personnel de bureau 1	(PB1)	Personnel de soutien adm. 1	(PS1)
Personnel de bureau 2	(PB2)	Personnel de soutien adm. 2	(PS2)
Personnel de bureau 3	(PB3)	Personnel de soutien adm. 3	(PS3)
Dactylographe	(DAC)	Préposé traitement texte 2	(TT2)
Sténo-secrétaire 1	(SE1)	Personnel secrétariat 1	(SE1)
Sec. de direction 2	(SE2)	Personnel secrétariat 2	(SE2)
Préposé aux télécom. 1	(PT1)	Préposé télécomm. 1-2	(PT1-2)
Préposé aux télécom. 2	(PT2)	Préposé télécomm. 3	(PT3)
Téléphoniste-récept.	(TRE)	Téléphoniste-récept.	(TR2)
Employés de service		Employés de service	
Cuisinier 1	(CU1)	Cuisinier 1	(CU1)
Cuisinier 2	(CU2)	Cuisinier 2	(CU2)
Gardien	(GAR)	Gardien 2	(GA2)
Journalier et prépos. ter.	(JPT)	Journalier/préposé terr. 2	(JP2)
Préposé cuisine/café	(PCC)	Préposé cuisine/café. 2	(CC2)
Préposé entretien léger	(PEL)	Préposé entretien léger 2	(PER2)
Préposé entretien lourd	(PED)	Préposé entretien lourd 2	(PED2)

Tableau IV (suite)
Titres des emplois comparés

Jusqu'à l'année 2001		Année 2001 et subséquentes	
Ouvriers		Ouvriers	
Conducteur véh. légers	(CVR)	Conducteur véh. légers 2	(CR2)
Conducteur véh. lourds	(CVD)	Conducteur véh. lourds 2	(CD2)
Électricien d'entretien 1	(EL1)	Électricien entretien 2	(EL2)
Électricien d'entretien 2	(EL2)	Électricien entretien 3	(EL3)
Mécanicien de véh. motor. 1	(MV1)	Mécanicien véh. motor. 1	(MV1)
Mécanicien de véh. motor. 2	(MV2)	Mécanicien véh. motor. 2	(MV2)
Mécanicien Millwright	(MMI)	Mécanicien entret. Millwright 2	(MI2)
Menuisier d'entretien	(MEN)	Menuisier entretien 2	(ME2)
Peintre d'entretien	(PEN)	Peintre entretien 2	(PE2)
Plombier d'entretien	(PLO)	Plombier entretien 2	(PL2)

Les niveaux de spécialistes pour les emplois de professionnels

Les critères utilisés pour l'appariement des niveaux de spécialistes dans la catégorie des professionnels ont fait l'objet d'un resserrement dans l'enquête en 2002. En effet, l'Institut avait noté qu'au fil des ans et des enquêtes, un nombre croissant d'emplois étaient appariés au niveau 3 de l'enquête (niveaux de spécialiste et de chef d'équipe). Cette situation pouvait résulter, entre autres, de progressions dans des niveaux de plus en plus élevés au fur et à mesure que le professionnel acquérait de l'expérience, mais elle ne reflétait pas nécessairement l'accession à un emploi de complexité supérieure tel qu'il a été défini par l'ISQ. Une deuxième raison pouvait être l'appariement des emplois de domaines spécialisés au niveau 3 de l'enquête. L'objectif visé par ce resserrement est donc de permettre des appariements plus justes pour les emplois de chef d'équipe et de spécialiste.

Jusqu'à présent, l'Institut utilisait la définition suivante pour identifier un niveau de spécialiste : « Le titulaire, en vertu de ses compétences, oriente l'accomplissement du travail et résout les cas les plus complexes. Il travaille sous une supervision restreinte ». L'Institut a voulu préciser cette définition. Le niveau de spécialiste est, encore plus qu'antérieurement, associé à un niveau d'expert. Les emplois de spécialistes exigent l'exercice de façon principale et habituelle des attributions caractéristiques d'expertise de pointe, d'orientation stratégique ou de coordination. De plus, une nuance

est faite entre un emploi dans un domaine spécialisé et le rôle de spécialiste qui peut être exercé ou non dans ce domaine.

Ce resserrement des critères pour le niveau de spécialiste entraîne, en 2002, un accroissement des emplois (et donc des effectifs) du marché appariés au niveau 2 et une réduction du nombre d'emplois appariés au niveau 3 dans les établissements de l'enquête. En effet, certains emplois antérieurement appariés au niveau 3 l'ont été cette année au niveau 2 de l'enquête. Cette situation a un impact sur les écarts de comparaison pour les professionnels des niveaux 2 et 3 ainsi que sur le résultat d'ensemble de la catégorie. Une étude de sensibilité sera produite par l'Institut afin de quantifier cet impact et de mieux comprendre l'incidence de ce changement.

Les événements susceptibles d'affecter la comparaison

L'état 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, de 2,5 % le 1^{er} janvier 2000 et de 2,5 % le 1^{er} janvier 2001. Ces salariés obtiennent également une augmentation de 2,5 % le 1^{er} janvier 2002, laquelle est prise en compte dans le présent rapport.

Plusieurs unités syndicales ont accepté la prolongation de leur convention collective jusqu'au 30 juin 2003. En effet, une entente de principe a été signée en avril 2002 avec ces unités syndicales concernant la prolongation des conventions collectives de travail venant à échéance le 30 juin 2002. L'entente prévoit que les salaires et certaines primes en vigueur le 31 mars 2003 seront majorés, avec effet au 1^{er} avril 2003, de 2 %. Les salariés couverts par cette entente recevront également un montant forfaitaire, pour la période du 1^{er} avril au 30 juin 2003, équivalent à 2 % de leur traitement de base et de certaines primes en vigueur au 31 mars 2003.

Après vérification avec le Secrétariat du Conseil du Trésor, il semble que les unités syndicales qui n'ont pas accepté la prolongation de leur convention collective échue ne représentent, pour la plupart, aucun salarié occupant un corps d'emploi utilisé pour la comparaison. Seules trois exceptions ont été mentionnées : les technologistes médicaux (emploi repère de technicien de laboratoire dans le secteur de la santé et des services sociaux), les techniciens en électronique (emploi repère de technicien en génie) et les analystes (emploi repère d'analyste des procédés administratifs et informaticien) du secteur de l'enseignement collégial. Les données du rapport 2002 sont basées sur les échelles de traitement en vigueur du 1^{er} janvier au 30 juin 2002 dans l'administration québécoise. La prolongation ou non des conventions collectives n'a donc pas d'effet sur la comparaison de 2002.

Par ailleurs, une entente entre le gouvernement et l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec (APIGQ) est intervenue en 2001 et une convention collective couvrant la période 1998-2002 a été signée. Selon cette entente, les ingénieurs seront classifiés selon quatre rangs (20, 22, 24 et 25). Pour l'ERG 2002, les salaires fournis par le Conseil du trésor sont ceux en vigueur au premier juillet 2002. À cette date, tous les salariés sont au rang 22. Ce rang comporte les 18 échelons de l'ancienne échelle majorés des taux d'augmentation prévus à l'entente. Les versements des primes de spécialistes ont pris fin au 31 décembre 2001 selon la convention collective. Les primes de chefs d'équipe sont incluses dans les

données fournies puisqu'elles ont été reconduites dans la dernière convention collective. L'exercice d'évaluation des emplois visant à identifier le rang des emplois et menant à l'intégration des ingénieurs selon la nouvelle classification n'est pas encore terminé. L'entente prévoit que l'intégration dans les échelles de traitement sera rétroactive au premier juillet 2001. L'approche de l'Institut est d'utiliser les données telles que transmises par le Conseil du trésor. Lorsque les emplois seront classifiés selon les nouveaux rangs, les données utilisées refléteront cette nouvelle réalité. À ce moment, l'appariement de ces rangs aux niveaux d'enquête devra être effectué.

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. C'est donc ce taux de 3,67 % en 2001 qui est utilisé dans la comparaison de 2002 pour le RREGOP.

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 établit une nouvelle structure de classification pour la majeure partie des emplois de professionnels, de fonctionnaires et d'ouvriers de la fonction publique du Québec. L'opération de révision de la classification des emplois s'inscrit dans le cadre de la modernisation de l'administration et de l'allègement des règles de gestion. La nouvelle structure de classification regroupe les emplois de la fonction publique en familles d'emplois, qui sont ensuite réparties en classes d'emplois et en niveaux de mobilité. Il est prévu qu'au terme de la démarche de révision, le nombre total de classes d'emplois passera de 324 à environ une centaine.

L'opération d'évaluation pour les emplois de professionnels devrait être terminée prochainement. Parallèlement à cette opération, des échanges se poursuivent entre les représentants du Conseil du trésor et du SPGQ dans le cadre de la négociation des règles d'intégration et de la rémunération.

Par ailleurs, des travaux se poursuivent pour finaliser la révision de la classification des autres groupes d'emplois concernés dont les emplois du personnel fonctionnaire et ouvrier.

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.

L'impact de la législation sur l'équité salariale

En accord avec la *Loi sur l'équité salariale* (L.R.Q., c. E-12.001), les employeurs devaient effectuer les premiers ajustements salariaux découlant de leur programme d'équité salariale au plus tard le 21 novembre 2001.

Il est probable que, pour certains employeurs enquêtés (sauf ceux qui sont de juridiction fédérale), des ajustements aient été faits dans le cadre de la loi québécoise. Le cas échéant, les données recueillies pour la comparaison au 1^{er} juillet 2002 incluent ces ajustements. Toutefois, l'Institut n'a pas la possibilité de quantifier la valeur de ces ajustements salariaux pour le moment. Cette question fait partie des axes de développement de l'enquête.

Dans l'administration québécoise, les programmes d'équité salariale font présentement l'objet de travaux et discussions. Les données fournies par le Secrétariat du Conseil du trésor n'incluent donc cette année aucun ajustement pour l'équité salariale.

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 dégageant 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 2001 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec²². Quant aux données annuelles du PIB réel, elles proviennent généralement de Statistique Canada de même que certaines autres données.

Dans ce chapitre, l'analyse se base la plupart du temps sur les taux de croissance des indicateurs. Pour l'année en cours, les taux de croissance des données trimestrielles sont calculés par rapport au trimestre précédent. L'analyse qui en découle est donc effectuée sur une courte période mettant en évidence les changements conjoncturels récents. Un élément d'analyse de long terme est également présenté pour l'année en cours: les taux de

croissance cumulatifs depuis le début de l'année calculés par rapport à la période correspondante de l'année précédente. Ces taux de croissance portent généralement sur le cumul de six ou neuf mois selon la disponibilité des données.

L'Institut utilise dans son rapport les données réelles pour le PIB et ses composantes avec 1997 comme année de base pour toute la période. L'IPC a 1992 comme année de base.

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 et les entreprises locales. 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 ».

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

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, de William M. Mercer et de Hay/McBer. 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.

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 2002, la croissance de l'IPC utilisé est celle calculée pour le Québec pour les neuf premiers mois de 2002 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 nominale²³ 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 de salariés est inférieur à la moyenne du nombre de salariés des cinq dernières années, les salariés restants (différence entre cette moyenne et le nombre de salariés) 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 compilés 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

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

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 partir de la classe modale, soit celle qui regroupe le plus grand nombre de salariés. Tous les trois tiennent compte des montants forfaitaires et des divers ajustements salariaux. Le calcul de ces trois indicateurs se fait à partir du maximum des échelles salariales, lorsqu'elles existent, ou du taux unique. Le calcul de ces taux ne prend pas en compte les coûts de système, c'est-à-dire l'augmentation salariale résultant d'une progression dans l'échelle. Il est important de souligner que, pour chacun de ces trois 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 de salariés 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 2002 pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 40,4 %.

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 2002. Le tableau V présente l'information sur les conventions en vigueur en 2001 et en 2002. Il fournit également la représentativité du nombre de salariés sur lequel sont basés les résultats de 2002, exprimé en pourcentage du nombre moyen de salariés 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 2001 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2002.

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
2001	Nombre de conventions	127	780	46	34	114	30	224	1 004	1 131
	Nombre de salariés	405 150	273 272	31 026	13 715	31 824	47 417	123 982	397 254	802 404
2002	Nombre de conventions	..	652	35	14	79	22	150	802	..
	Nombre de salariés	393 406 ²	242 313	29 827	6 507	23 541	39 857	99 732	342 045	735 451
	Représentativité	..	94,4 %	106,9 %	47,3 %	55,3 %	96,2 %	78,9 %	89,1 %	94,8 %

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.

2. Ce chiffre représente le nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère du Travail.

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
2001	Nombre de conventions	6	194	13	5	29	19	66	260	266
	Nombre de salariés	4 533	113 668	3 274	2 012	6 421	31 683	43 390	157 058	161 591
2002	Nombre de conventions	..	92	12	4	7	3	26	118	..
	Nombre de salariés	342 657	36 523	4 848	482	576	1 511	7 417	43 940	386 597

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 2002, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9,7 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois et d'effectifs pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 46 emplois repères sur 60, représentant les trois quarts des effectifs. Neuf emplois, comptant 18 % des effectifs, affichent la parité des deux secteurs. Les cinq autres, regroupant 7 % des effectifs, montrent une avance de l'administration québécoise.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères, les salaires des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers témoignent du retard de l'administration québécoise. Les employés de bureau ont une influence certaine 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 employés de service se distinguent puisqu'ils affichent la parité des deux secteurs.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé pour la majorité des emplois dans toutes les catégories sauf dans celle des employés de service où seulement deux emplois sur sept sont en retard. Ceux-ci comptent cependant 47 % des effectifs de la catégorie. Le nombre d'emplois présentant un retard est particulièrement important chez les employés de bureau : 16 emplois sur 18 (89 % des effectifs). Un statut de retard est aussi constaté pour l'ensemble des emplois repères de la catégorie des ouvriers, pour 12 emplois sur 16 chez les professionnels (75 % des effectifs) et pour 6 des 9 emplois de techniciens (64 % des effectifs).

Chez les employés de service, la parité est observée pour seulement deux des sept emplois repères, regroupant 23 % des effectifs. La parité des deux secteurs résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2002 (en %)

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

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 9,7
Professionnels	14	- 4,9
Techniciens	15	- 8,7
Employés de bureau	49	- 14,1
Employés de service	19	- 1,2*
Ouvriers	3	- 32,3

* Indique la parité des deux secteurs

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 2002

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	5	9	46	60
Professionnels	2	2	12	16
Techniciens	0	3	6	9
Employés de bureau	0	2	16	18
Employés de service	3	2	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 retard de 4,9 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté pour 12 des 16 emplois repères, regroupant les trois quarts des effectifs de cette catégorie.

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) ont un impact important sur le résultat de la catégorie puisqu'ils regroupent 82 % des effectifs; ils affichent un retard de 2,7 %. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », en retard de 3,8 %, a une influence particulièrement marquée sur ce résultat puisqu'il regroupe 55 % des effectifs du niveau 2.

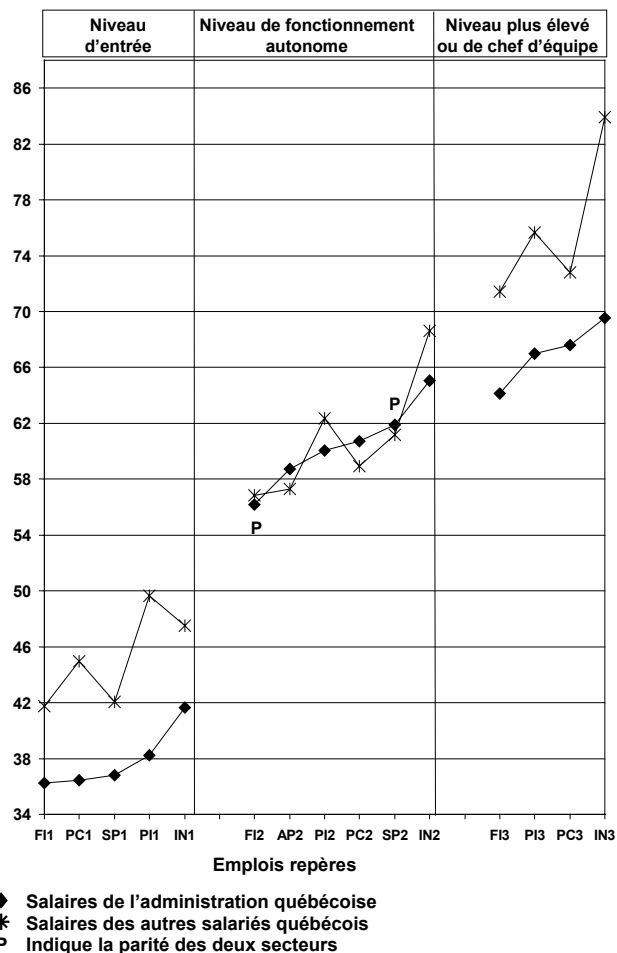
Les deux emplois repères pour lesquels une avance salariale de l'administration québécoise est notée sont de niveau 2; il s'agit du « Professionnel en communication 2 » (3 %) et du « Professionnel en approvisionnement 2 » (2,5 %).

Les emplois appariés au niveau 1 affichent le retard le plus important (- 24,2 %). Ces emplois ne représentent toutefois que 5 % des effectifs. Un écart notable (- 29,8 %) est constaté pour l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 »; ce retard correspond à une différence salariale de 11 383 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Les emplois de niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3), regroupant 13 % des effectifs de la catégorie, accusent un retard de l'administration québécoise de 12,8 %. Tous les emplois de ce niveau affichent ce statut et les écarts varient de - 7,7 % à - 20,7 %.

Figure 1.1

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2002 (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 professionnels de l'administration québécoise (63 255 \$) est inférieur à celui observé chez les autres professionnels québécois (66 566 \$) de 5,2 %. Un retard est aussi constaté sur le plan du salaire (- 4,9 %). Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le maximum normal et le salaire.

Tous les professionnels de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale. Pour les autres professionnels québécois, la proportion tombe à 70 %. Les autres salariés québécois appariés au corps d'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1, 2 et 3 » affichent les proportions d'effectifs rémunérés selon une

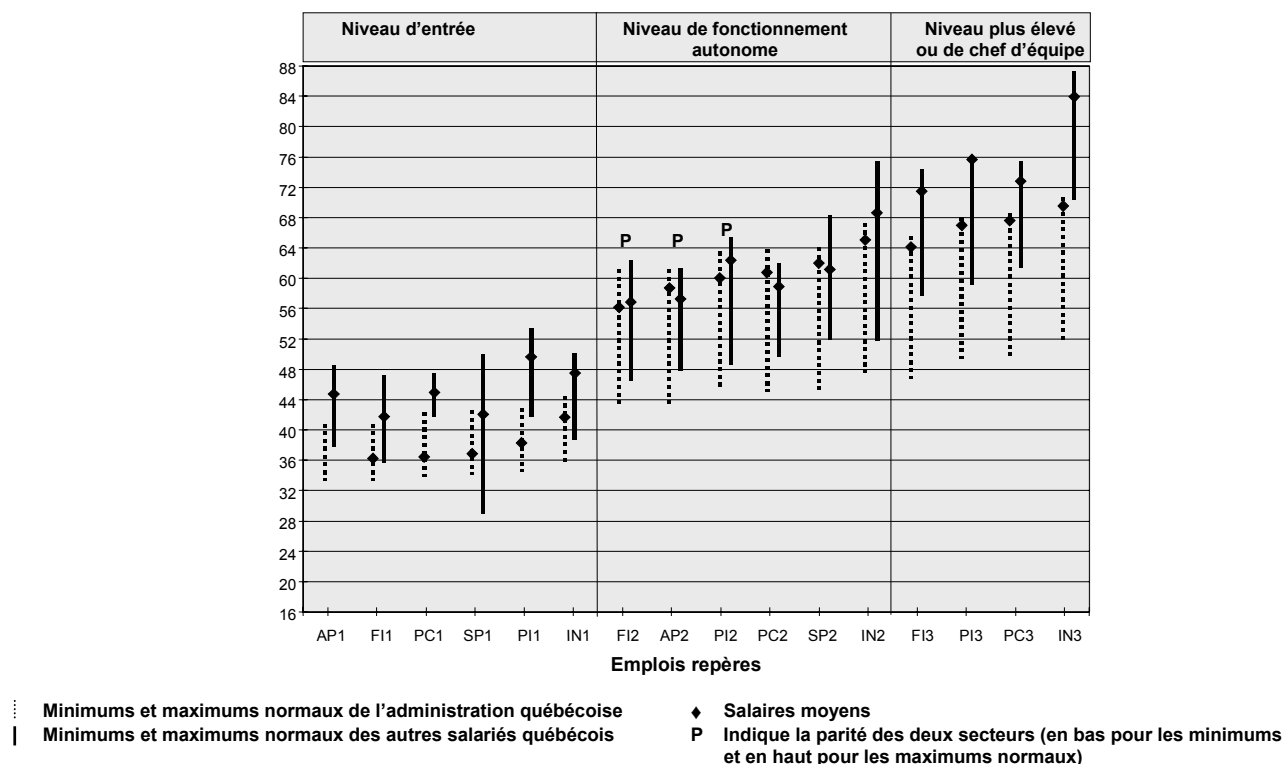
échelle salariale les plus basses, soit respectivement de 35 %, 54 % et 42 %

Par ailleurs, 24 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 76 448 \$.

Treize des dix-sept emplois, comptant 35 % des effectifs, affichent un retard de l'administration québécoise pour le maximum normal. Des quatre derniers emplois, un est en avance alors que les trois autres, regroupant 58 % des effectifs, sont à parité. 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 trois emplois.

Figure 1.2

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2002 (en 000 \$)



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

Les techniciens

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise affiche un retard de 8,7 % par rapport à celui des autres techniciens québécois.

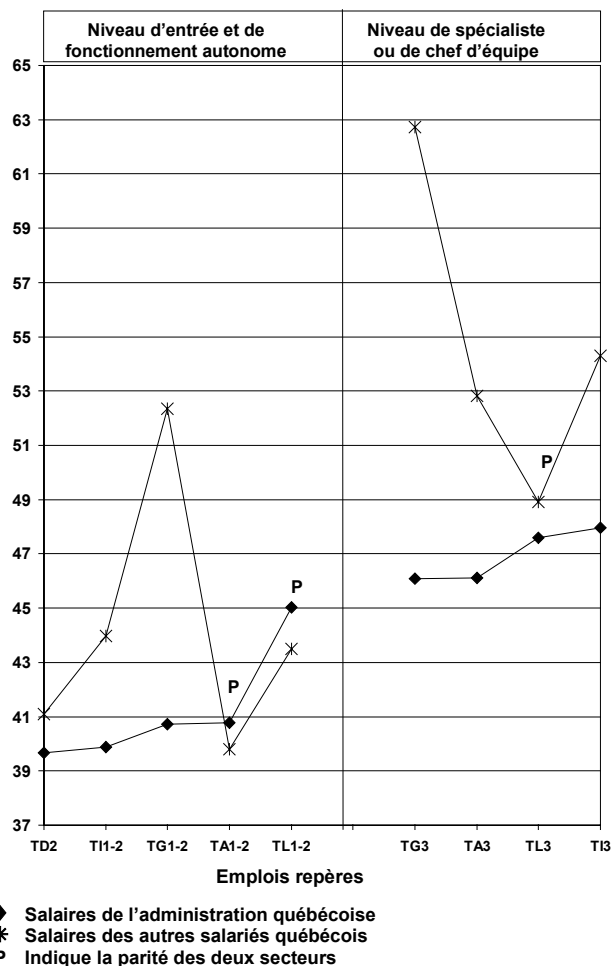
Sur neuf emplois repères, six présentent un retard salarial de l'administration québécoise; ils regroupent 64 % des effectifs de la catégorie. Les trois autres emplois affichent la parité des deux secteurs. Les retards sont supérieurs à 28 % pour deux des six emplois en retard.

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 8 % par rapport aux autres techniciens québécois de même niveau. Parmi les emplois témoignant d'un retard, le « Technicien en génie 1-2 », regroupant 21 % des effectifs de ce niveau, montre un écart de - 28,5 %. Cela représente une différence salariale de 11 610 \$ en défaveur de l'administration québécoise. Par ailleurs, l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », qui regroupe 32 % des effectifs de ce niveau, montre la parité des deux secteurs.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard de 13,1 %. Trois des quatre emplois, comptant 61 % des effectifs de ce niveau, affichent un retard. Parmi ceux-ci, le « Technicien en génie 3 » montre un écart de - 36,1 %, ce qui correspond à une différence salariale de 16 636 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 1.3

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2002 (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 (44 188 \$) est inférieur de 9,9 % par rapport à celui des autres techniciens québécois (48 545 \$). Un retard est aussi constaté pour le salaire; il s'établit à 8,7 %. Toutefois, les écarts observés pour le maximum et le salaire ne sont pas significativement différents. Dans l'administration québécoise l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois, la proportion est de 61 %.

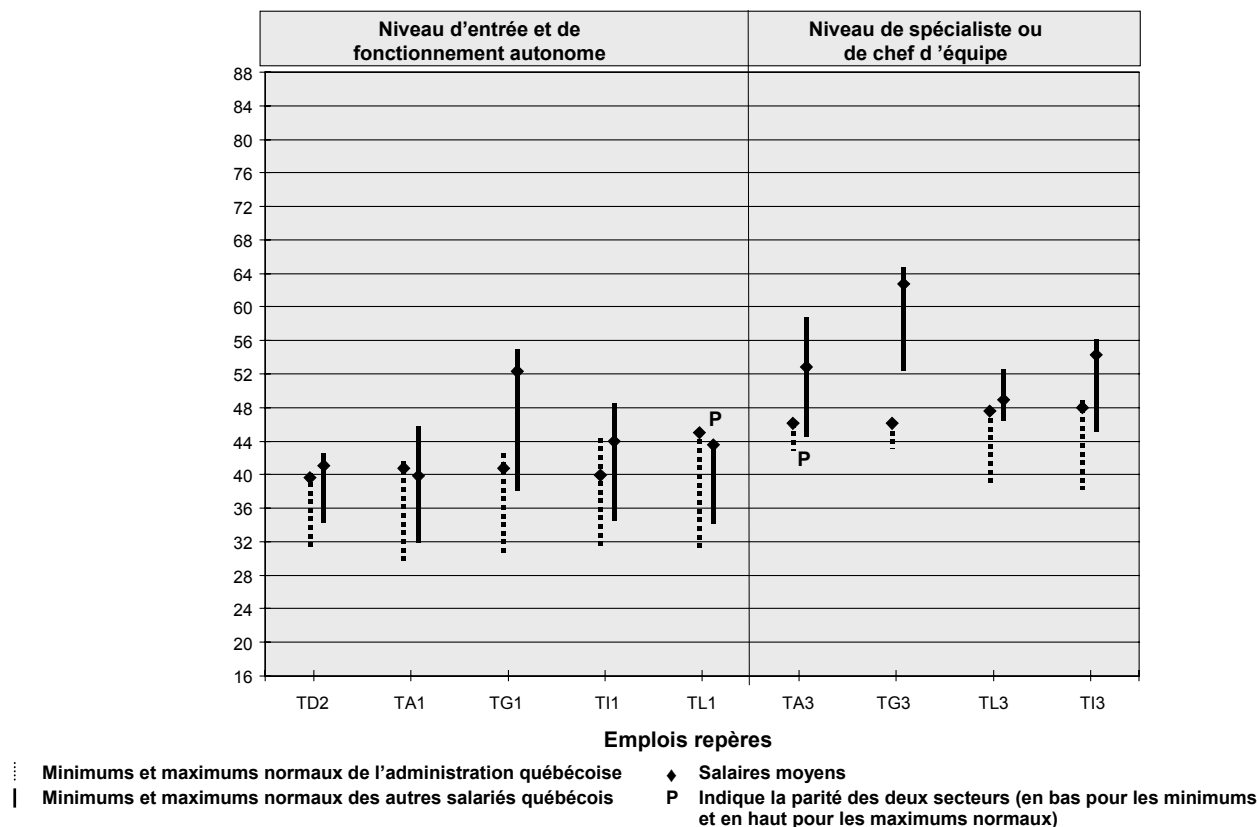
Par ailleurs, 24 % des autres techniciens québécois rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 54 051 \$.

Huit des neuf emplois repères, regroupant 72 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise pour le maximum normal. Les écarts varient de - 5,8 % à - 40,2 %. Seul l'emploi repère « Technicien de laboratoire 1-2 » montre la parité des deux secteurs.

Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois pour l'emploi de « Technicien en génie 3 ». Pour les techniciens de l'administration québécoise en arts appliqués et graphiques et de laboratoire de niveau 3, les maximums normaux dépassent ceux de leurs homologues du marché du travail de moins de 2 000 \$.

Figure 1.4

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2002 (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 14,1 % par rapport aux autres employés québécois de cette catégorie.

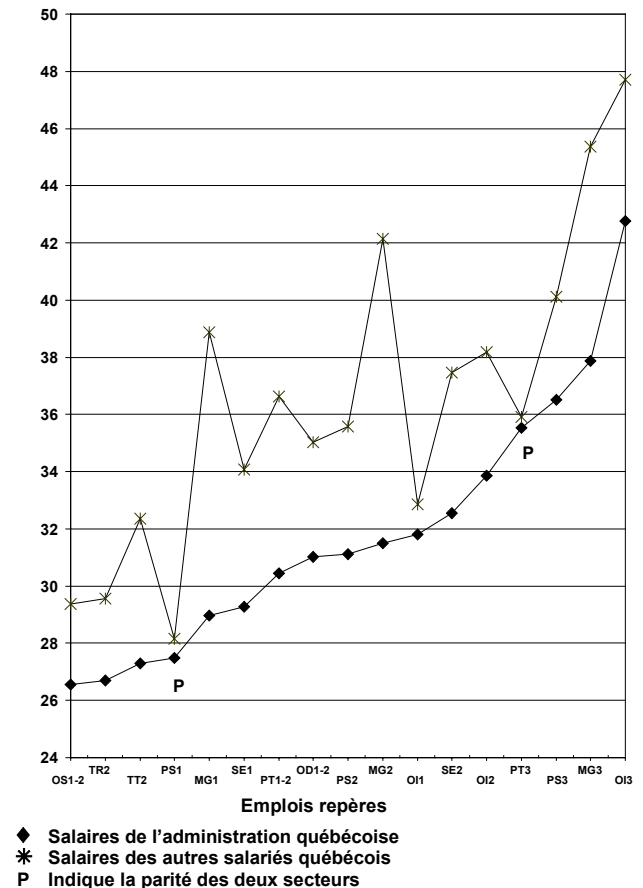
Ce statut de retard de l'administration québécoise est observé pour 16 des 18 emplois repères, comptant 89 % des effectifs de la catégorie. Les deux autres emplois affichent la parité des deux secteurs.

Les emplois « Personnel de soutien en administration 2 », « Personnel de secrétariat 1 » et « Personnel de secrétariat 2 » ont une influence marquée sur les résultats puisqu'ils regroupent ensemble 70 % des effectifs de la catégorie. Ils affichent des retards salariaux de 14,3 %, 16,4 % et 15,1 % respectivement.

Les trois niveaux de l'emploi « Magasinier » affichent des retards importants, avec des écarts de - 34,2 % pour le niveau 1, de - 33,8 % pour le niveau 2 et de - 19,8 % pour le niveau 3. Ces retards correspondent à des différences salariales de 9 912 \$, 10 654 \$ et 7 506 \$ respectivement.

Figure 1.5

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2002 (en 000 \$)



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

Les employés de bureau

Un retard du maximum normal des employés de bureau de l'administration québécoise (31 377 \$) de 18,2 % est observé face aux autres employés de bureau québécois (37 095 \$). La majorité des employés de bureau¹ de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle alors que pour les autres employés de bureau québécois, la proportion est de 69 %.

Le retard salarial de l'administration québécoise (- 14,1 %) n'est pas aussi important que celui du maximum normal, en partie en raison d'une position plus élevée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale

(96,5 % comparativement à 84,1 %). Cette situation s'explique notamment par une étendue des échelles plus petite dans l'administration québécoise.

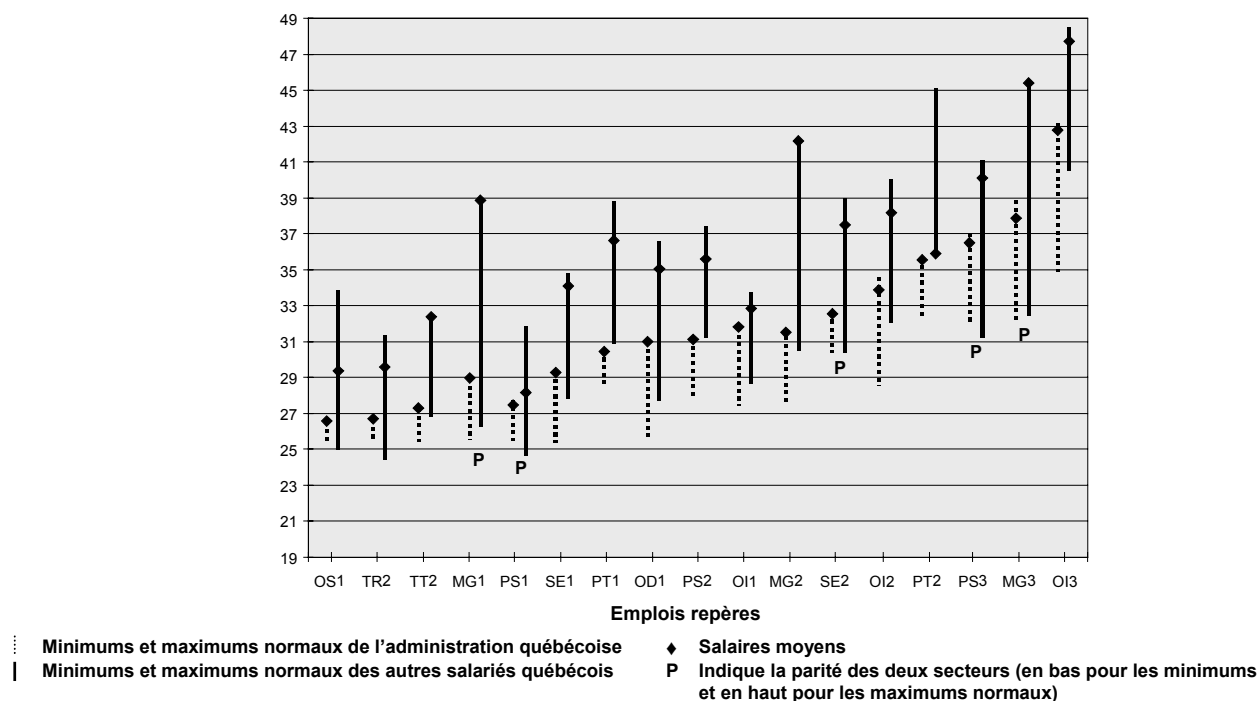
Par ailleurs, 23 % des autres employés de bureau québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 43 070 \$.

Tous les emplois de la catégorie montrent un retard de l'administration québécoise pour le maximum normal. Pour deux emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum observé chez les autres salariés québécois. Pour six autres emplois, il le dépasse de moins de 2 000 \$.

1. Sauf pour près de 32 % des effectifs occupant l'emploi de « Magasinier 1 » et près de 11 % des employés rattachés à l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 ».

Figure 1.6

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2002 (en 000 \$)



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

Les employés de service

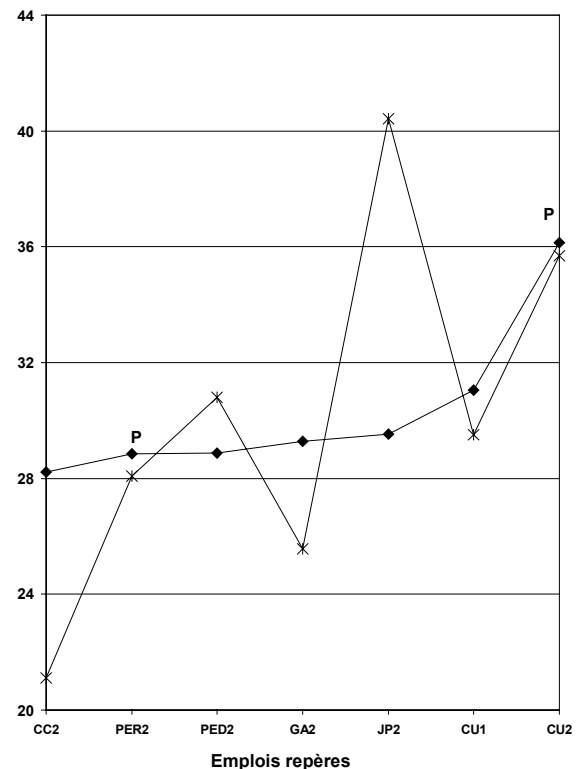
Chez les employés de service, la parité est observée entre les employés de l'administration québécoise et les autres salariés québécois sur le plan salarial.

Seulement deux des sept emplois repères témoignent de ce statut, regroupant 23 % des effectifs de la catégorie. Deux emplois sont en retard (47 % des effectifs) et les trois autres sont en avance (29 % des effectifs). La parité résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent. Une avance notable (25,2 %) de l'administration québécoise est constatée pour l'emploi « Préposé à la cuisine et à la cafétéria 2 », qui regroupe 22 % des effectifs de cette catégorie.

Par ailleurs, l'écart pour l'emploi « Journalier et préposé aux terrains 2 » est important (- 36,9 %), ce qui représente une différence salariale de 10 902 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 1.7

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2002 (en 000 \$)



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

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

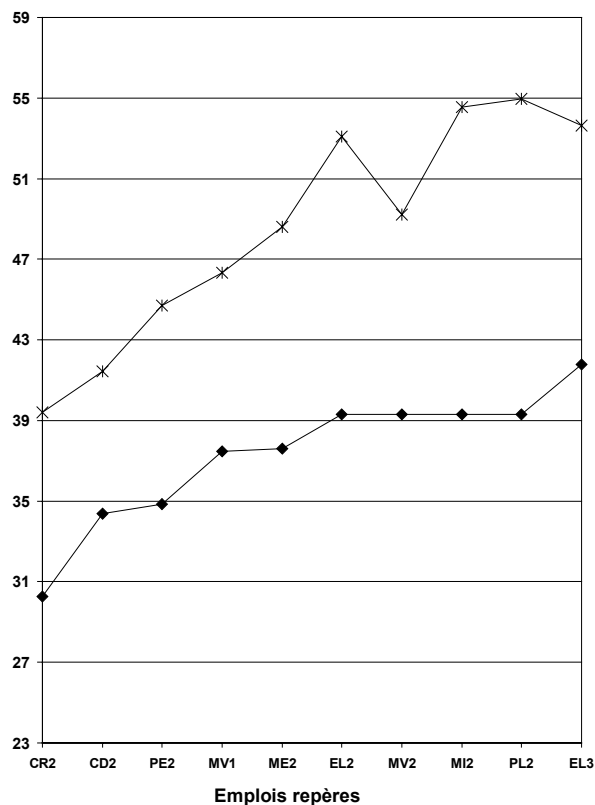
Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise affiche un retard de 32,3 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois. Ce statut de retard est constaté pour chacun des 10 emplois repères de la catégorie.

Quatre emplois, comptant plus de la moitié des effectifs (51 %) de cette catégorie, affichent un retard de plus de 30 %. Pour l'ensemble des emplois de la catégorie, les écarts varient de - 20,5 % à - 39,9 %. Ce dernier retard est observé pour l'emploi « Plombier d'entretien 2 » et correspond à une différence salariale de 15 686 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 1.8

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2002 (en 000 \$)



◆ Salaires de l'administration québécoise
* Salaires des autres salariés québécois

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

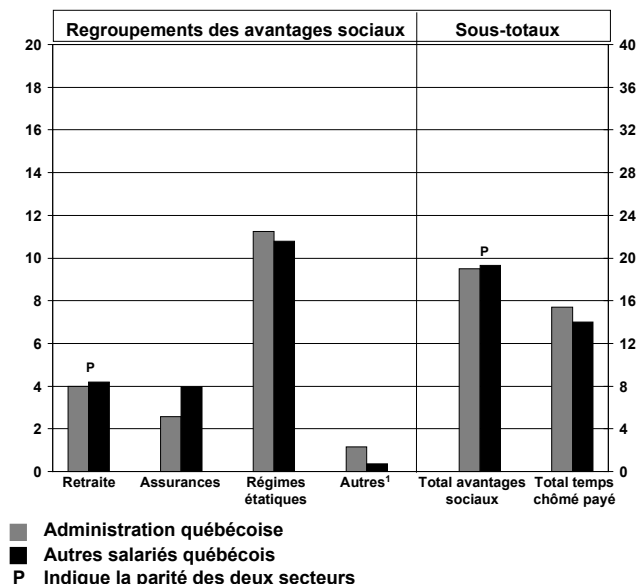
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé² exprimés en pourcentage du salaire sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois pour l'ensemble des catégories d'emplois (34,36 % contre 33,32 %). Ce statut résulte des coûts plus importants pour le temps chômé payé dans l'administration québécoise (15,37 % contre 13,99 %), les déboursés 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 (11,26 % contre 10,79 %) et pour le regroupement « autres » (1,16 % contre 0,37 %), principalement à cause du remboursement des congés de maladie non utilisés. Par contre, les déboursés de l'administration québécoise concernant les régimes d'assurance sont moindres que ceux observés chez les autres salariés québécois (2,57 % contre 3,96 %). Cependant, au chapitre des assurances, l'administration québécoise dépense des montants plus importants pour l'assurance-salaire (2,43 % contre 1,06 %), 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 a trait aux régimes de retraite, l'administration québécoise dépense autant que les employeurs des autres salariés québécois.

Quant au temps chômé payé, l'administration québécoise débourse davantage que les employeurs des autres salariés québécois pour les congés annuels (8,18 % contre 7,59 %), les congés fériés et mobiles (4,98 % contre 4,73 %) et les congés de maladie utilisés (1,81 % contre 1,28 %).

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 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 2001 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

2. Le temps chômé payé inclut les congés annuels, fériés et mobiles, de maladie utilisés, parentaux ainsi que sociaux.

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

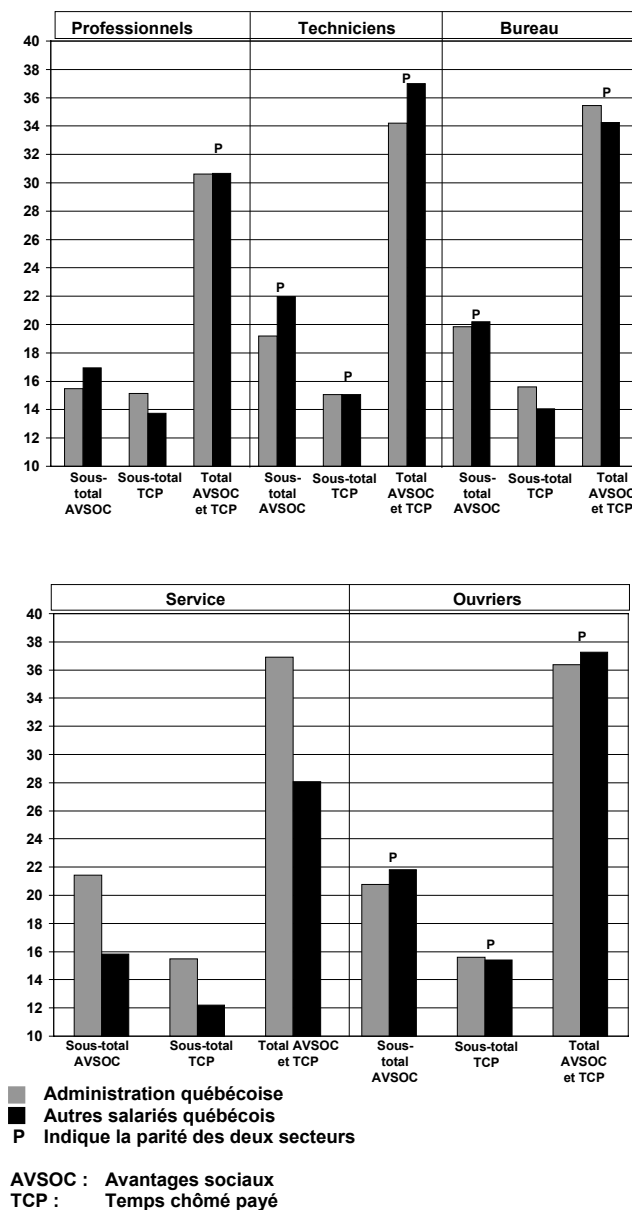
Lorsque les catégories d'emplois sont prises en compte, les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont à parité dans les deux secteurs pour quatre catégories d'emplois. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les employés de service.

Les coûts des avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs pour les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. Ils sont plus élevés dans l'administration québécoise pour les employés de service (21,42 % contre 15,84 %), et ce, en raison des déboursés supérieurs sur le plan du régime de retraite (3,69 % contre 1,36 %) et de l'assurance-salaire (3,87 % contre 0,36 %). L'administration québécoise dépense toutefois moins que les employeurs des autres salariés québécois dans le cas des professionnels (15,49 % contre 16,94 %). Pour cette catégorie, les régimes d'assurance sont moins coûteux dans l'administration québécoise (1,17 % contre 3,40 %). L'assurance-salaire est en fait le seul élément du regroupement des assurances où les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants dans les cinq catégories d'emplois. Quant au regroupement « autres », les remboursements de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux coûtent plus cher dans l'administration québécoise pour toutes les catégories.

Le total du temps chômé payé est plus élevé dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois pour trois catégories. Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les techniciens et les ouvriers. Pour ces deux catégories, les coûts plus élevés pour les congés de maladie dans l'administration québécoise sont contrebalancés par des congés annuels plus coûteux chez les autres salariés québécois.

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 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 2001 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

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 travail³ s'établit à près d'une heure et quart par semaine.

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 la parité des deux secteurs est constatée. Pour les quatre autres catégories d'emplois, l'écart varie d'un peu moins de trois quarts d'heure chez les ouvriers à près de deux heures et trois quarts chez les professionnels. Pour ces derniers, cela représente annuellement quatre semaines de moins en faveur des 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 différence entre les heures de présence au travail varie de près de trois quarts d'heure pour les ouvriers à deux heures et demie pour les professionnels. La parité des deux secteurs est observée pour les employés de service en ce qui concerne les heures de présence au travail.

Tableau 1.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2002

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-1

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

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 7,8 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 40 des 60 emplois, regroupant 61 % des effectifs. La diminution du retard pour la rémunération globale par rapport à celui noté sur le plan salarial s'explique par le nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle des autres salariés québécois. Trois des seize emplois, comptant 57 % des effectifs, affichent ce statut. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent le passage d'un retard pour le salaire à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale, et ce, malgré des coûts plus faibles pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Chez les techniciens, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 5 % sur celle des autres salariés québécois. Ce statut est noté pour cinq emplois sur neuf, représentant 63 % des effectifs. La diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 13,7 % sur celle des autres salariés québécois. Quinze des dix-huit emplois de la catégorie, regroupant 88 % des effectifs, présentent ce statut. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise annulent l'effet des déboursés pour les avantages sociaux qui y sont moins élevés.

La parité des deux secteurs est observée pour la rémunération globale des employés de service. Deux des sept emplois, regroupant 45 % des effectifs, affichent ce statut. Quatre emplois sont en avance alors qu'un seul est en retard; les emplois en avance ne représentent toutefois que 15 % des effectifs.

Les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus élevé pour la rémunération globale, avec un écart de - 31,4 %. Les 10 emplois de cette catégorie affichent ce statut.

Tableau 1.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2002 (en %)

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 9,7	- 11,8	- 7,8
Professionnels	- 4,9	- 8,2	0,0*
Techniciens	- 8,7	- 10,5	- 5,0
Employés de bureau	- 14,1	- 16,8	- 13,7
Employés de service	- 1,2*	- 0,6*	- 0,9*
Ouvriers	- 32,3	- 33,7	- 31,4

* 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 2002

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	9	11	40	60
Professionnels	4	3	9	16
Techniciens	1	3	5	9
Employés de bureau	0	3	15	18
Employés de service	4	2	1	7
Ouvriers	0	0	10	10

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

L'ensemble des emplois repères

En 2002, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 9,5 % sur celui des employés du secteur privé. Le nombre d'emplois et d'effectifs pour lequel l'administration québécoise accuse un retard est important : 38 des 59 emplois repères, regroupant 67 % des effectifs. Douze emplois, représentant 24 % des effectifs, affichent la parité des deux secteurs; les neuf autres emplois, comptant 9 % des effectifs, présentent une avance de l'administration québécoise.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères du secteur, les salaires pour les catégories des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers affichent un retard de l'administration québécoise. Seul le salaire des employés de service montre la parité des deux secteurs.

Les employés de bureau ont une influence certaine sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent près de la moitié des effectifs (49 %) de l'administration québécoise compris dans les emplois repères. Les emplois affichant un retard sont particulièrement importants dans cette catégorie : 12 emplois repères sur 17, regroupant 88 % des effectifs.

Le statut de retard de l'administration québécoise est constaté pour la majorité des effectifs dans trois autres catégories. Ainsi, 95 % des ouvriers, 74 % des professionnels et 53 % des techniciens sont compris dans des emplois ayant un retard salarial. La seule exception est la catégorie des employés de service où 55 % des effectifs se trouvent plutôt dans des emplois affichant la parité des deux secteurs.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2002 (en %)

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

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 9,5
Professionnels	14	- 5,8
Techniciens	15	- 7,0
Employés de bureau	49	- 14,6
Employés de service	19	1,9*
Ouvriers	3	- 38,3

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : C-2 et E-2

Tableau 2.2

Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2002

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	9	12	38	59
Professionnels	3	2	11	16
Techniciens	1	3	5	9
Employés de bureau	2	3	12	17
Employés de service	3	3	1	7
Ouvriers	0	1	9	10

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

Les professionnels

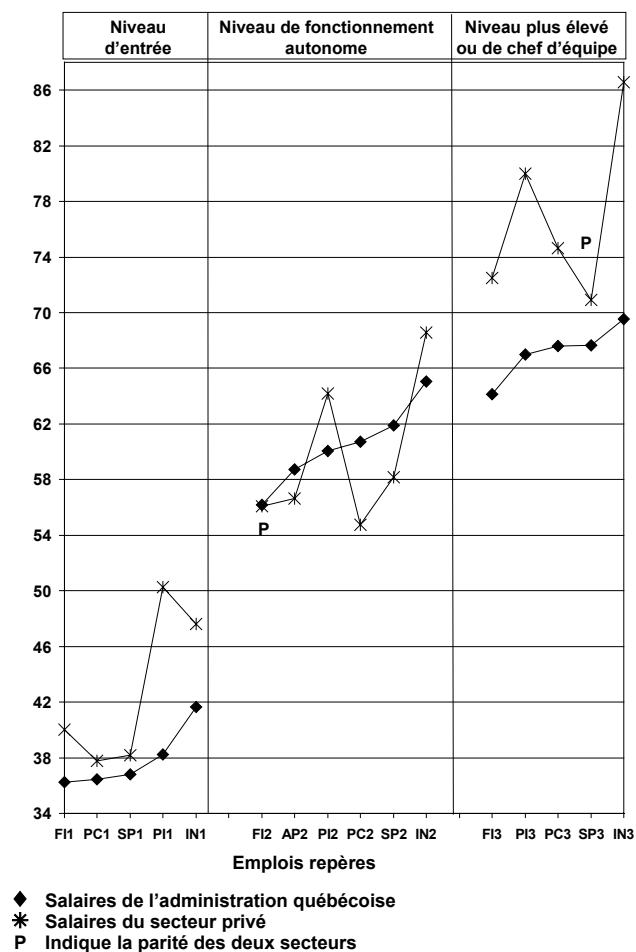
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 5,8 % par rapport à celui des professionnels du secteur privé. Ce statut est observé pour 11 des 16 emplois repères étudiés, regroupant 74 % des effectifs de la catégorie; 13 % des effectifs se trouvent dans les trois emplois montrant une avance salariale de l'administration québécoise et les deux emplois affichant la parité regroupent aussi 13 % des effectifs.

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) montrent l'écart le moins important, avec 3,2 % de retard pour l'administration québécoise. Ces emplois ont un impact important sur les résultats puisqu'ils regroupent 82 % des effectifs. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », en retard de 6,8 %, a une influence marquée sur les résultats puisqu'il compte à lui seul 55 % des effectifs de ce niveau. C'est dans le niveau 2 que se trouvent les trois emplois repères affichant une avance de l'administration québécoise.

Les retards les plus importants se trouvent chez les professionnels de l'administration québécoise occupant des emplois de niveau d'entrée (niveau 1). Dans l'ensemble, leur salaire montre un écart de - 21,1 % par rapport à celui des professionnels de même niveau du secteur privé. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 », représentant 54 % des effectifs du niveau 1, accuse un retard de 31,4 %; cet écart correspond à une différence salariale de 12 027 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Le salaire des professionnels de niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3) accuse aussi un retard notable, avec un écart de - 17,1 %. Pour ce niveau, c'est l'emploi « Ingénieur 3 » qui affiche l'écart le plus important (- 24,5 %).

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2002 (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 (63 255 \$) est inférieur de 8,8 % à celui des professionnels du secteur privé (68 836 \$). Un retard salarial est aussi observé (- 5,8 %). Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le maximum normal et le salaire.

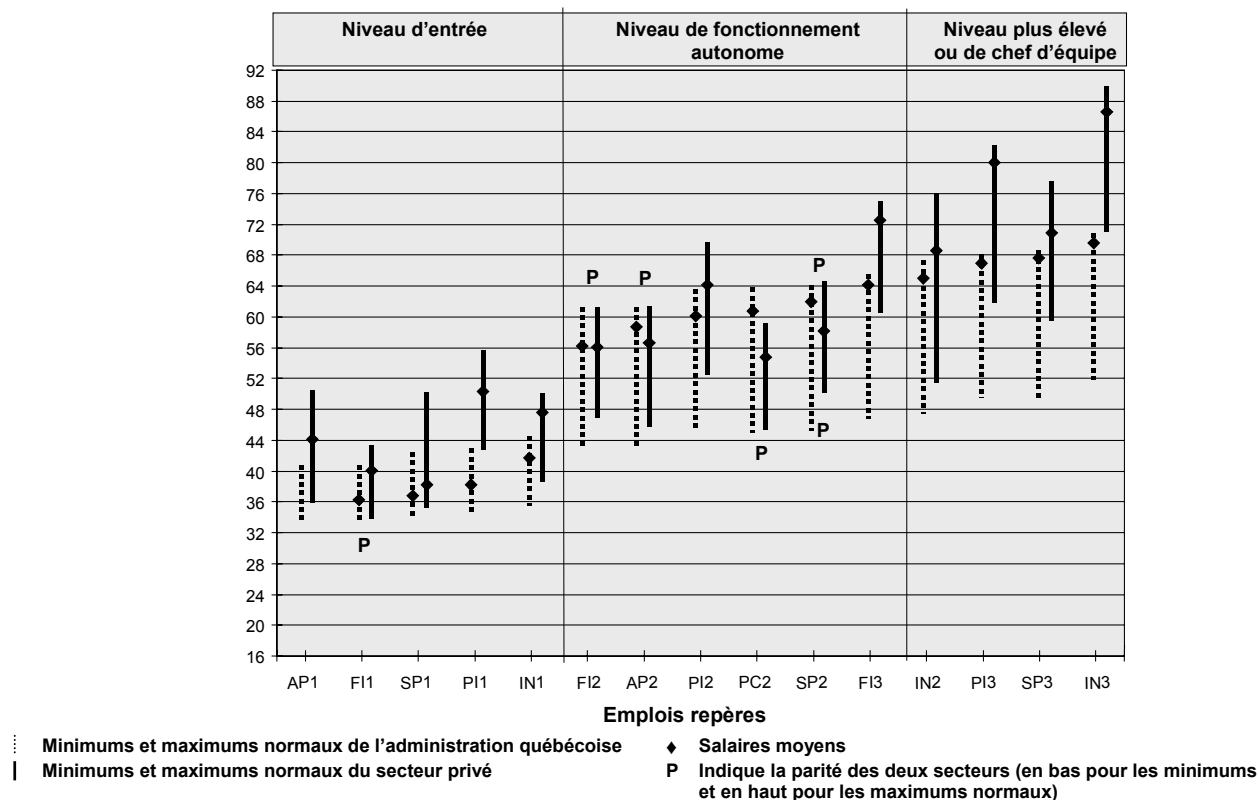
Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les professionnels du secteur privé, la proportion de ceux rémunérés selon une échelle salariale est de 56 %. Elle tombe à moins de 30 % pour les trois niveaux du corps d'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien ». Par ailleurs, 51 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une

échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 77 451 \$.

Le maximum normal de l'administration québécoise est en retard sur celui des professionnels du secteur privé pour 13 des 17 emplois, comptant 75 % des effectifs. Les écarts varient de - 3,3 % à - 29,6 %. Un des dix-sept emplois montre une avance de l'administration québécoise. Les trois autres emplois sont à parité. Un emploi, soit celui d'« Ingénieur 3 », présente un maximum normal de l'administration québécoise moins élevé que le minimum du secteur privé. Pour l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 », le maximum normal de l'administration québécoise est plus élevé que le minimum observé dans le secteur privé de moins de 2 000 \$.

Figure 2.2

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2002 (en 000 \$)



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

Les techniciens

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

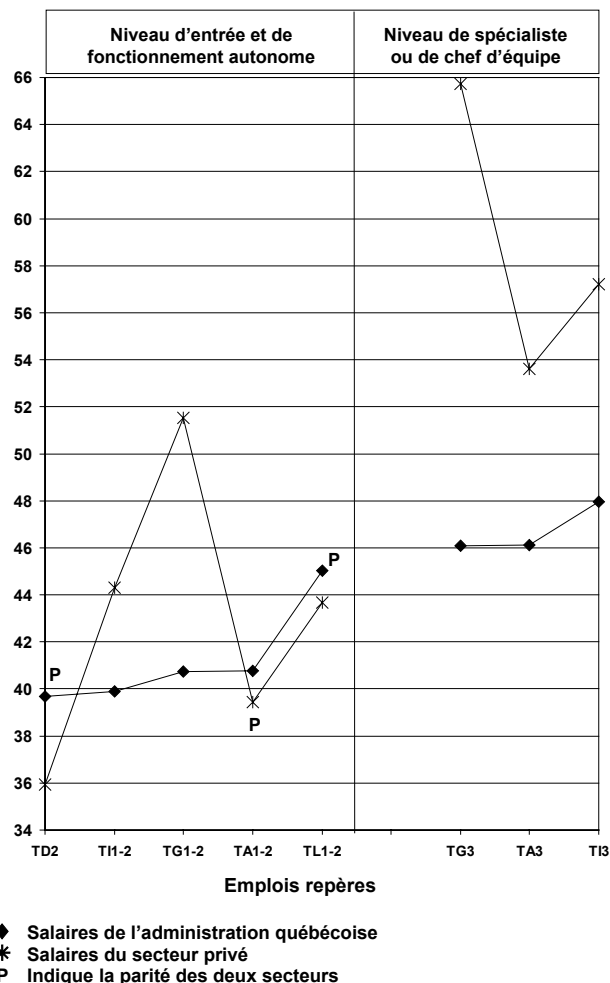
Cinq emplois repères sur neuf présentent ce statut, comptant 53 % des effectifs. Cependant, l'emploi le plus important de la catégorie sur le plan des effectifs (28 %), le « Technicien de laboratoire 1-2 », affiche la parité des deux secteurs et atténue le retard.

Les techniciens de niveaux 1 et 2 de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 6,5 % vis-à-vis de ceux du secteur privé. Ces emplois de niveau d'entrée et de fonctionnement autonome ont un impact déterminant sur le résultat d'ensemble puisqu'ils représentent 87 % des effectifs de la catégorie. Un statut de retard est constaté pour seulement deux des cinq emplois du niveau, avec des écarts de - 26,5 % et - 11,1 %. Ces emplois ont cependant un effet marqué sur le résultat de ce niveau car ils représentent plus de la moitié de ses effectifs (52 %).

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard de 10,2 % vis-à-vis des techniciens du secteur privé. Trois des quatre emplois affichent un retard; ils représentent 61 % des effectifs du niveau.

Dans la catégorie des techniciens, ce sont les techniciens en génie qui accusent les retards de l'administration québécoise les plus importants, avec des écarts de - 26,5 % pour les niveaux 1 et 2, et de - 42,6 % pour le niveau 3. Ces différences salariales en défaveur de l'administration québécoise se chiffrent à 10 798 \$ et 19 640 \$ respectivement.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2002
(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 (44 188 \$) est en retard de 10,1 % sur celui des techniciens du secteur privé (48 650 \$). Sur le plan du salaire, un retard est également constaté (- 7 %). La position généralement plus avancée des techniciens de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (86,2 % comparativement à 74,1 %) explique que la comparaison salariale leur soit plus favorable que celle du maximum normal.

Tous les effectifs de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale alors que, pour les techniciens du secteur privé, la proportion

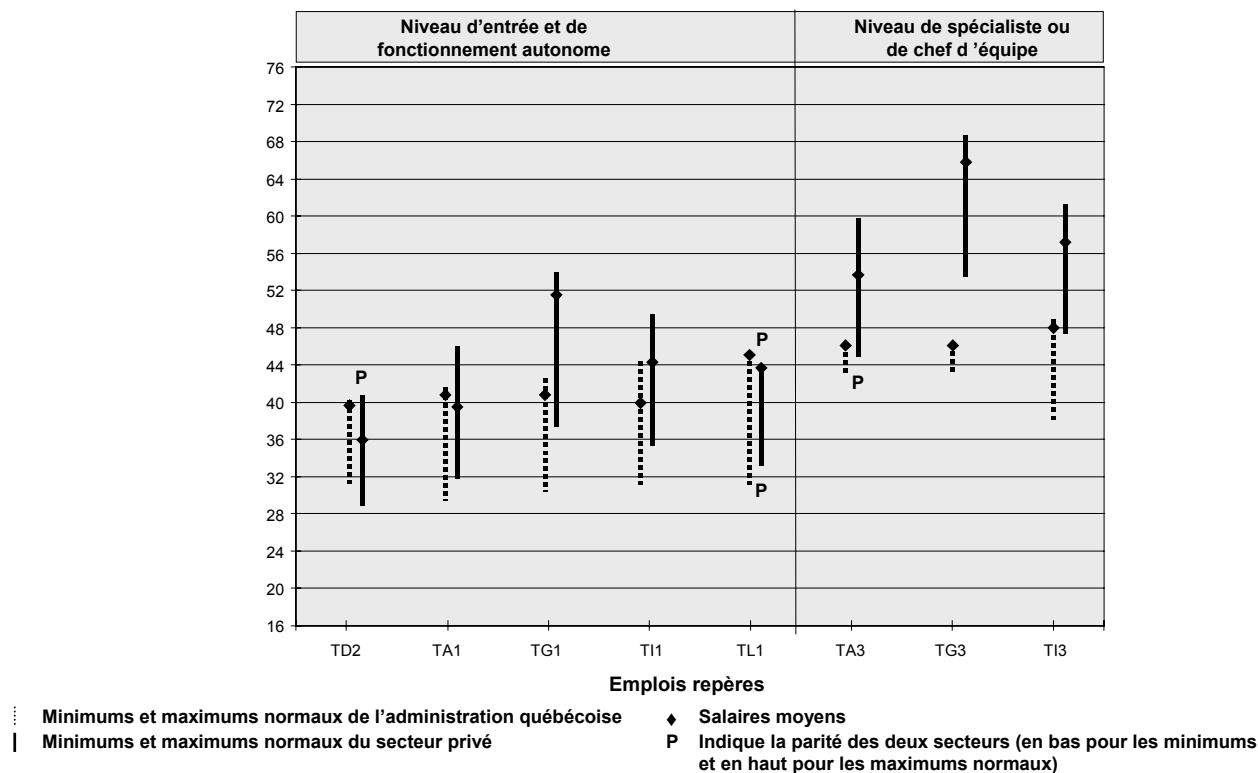
est de 48 %. Par ailleurs, 40 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 53 999 \$.

Sept des neuf emplois, regroupant 61 % des effectifs, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 10,5 % à 48,5 %. Les deux autres emplois sont à parité.

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

Figure 2.4

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2002 (en 000 \$)



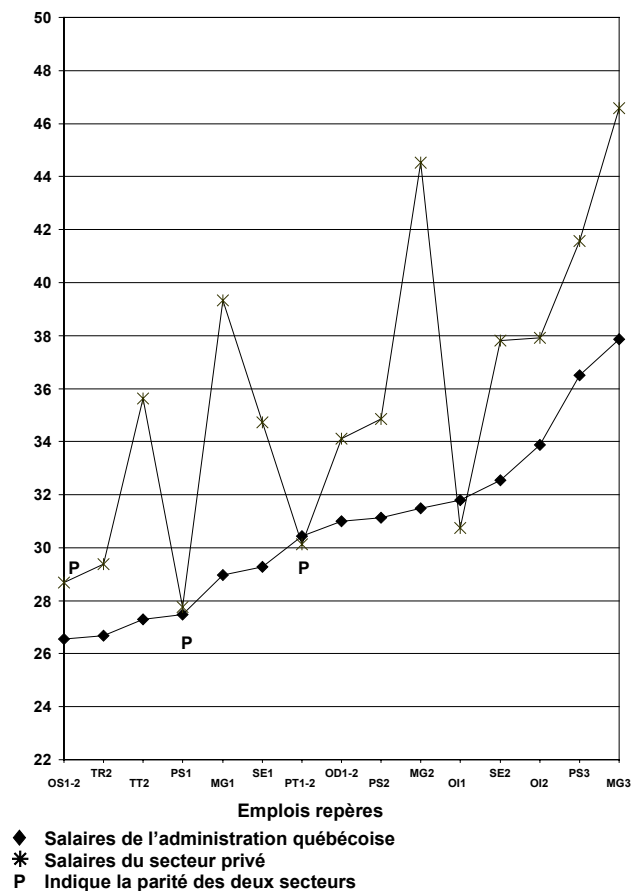
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 14,6 % face à ceux du secteur privé. Ce statut de retard s'observe pour 12 des 17 emplois repères. Les emplois affichant un retard regroupent 88 % des effectifs de la catégorie.

Les emplois « Personnel de soutien en administration 2 », « Personnel de secrétariat 1 » et « Personnel de secrétariat 2 » ont un impact marqué 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 %, 18,7 % et 16,1 %.

Pour les trois niveaux de l'emploi « Magasinier », le retard de l'administration québécoise est supérieur à 20 %. L'emploi « Magasinier 2 » affiche l'écart salarial le plus marqué de la catégorie avec - 41,4 %, ce qui représente une différence salariale de 13 024 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2002 (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 (31 352 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (38 098 \$). Le retard constaté est de 21,5 %. Ce retard est plus prononcé que celui observé sur le plan salarial (- 14,6 %), en partie en raison d'une position généralement plus avancée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (96,6 % comparativement à 77,3 %). Presque tous les employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale¹ alors que pour les employés de bureau du secteur privé, la proportion est de 51 %².

1. Sauf pour 32 % des effectifs occupant l'emploi de « Magasinier 1 » et 11 % des employés rattachés à l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 ».
2. Cette proportion baisse à moins de 30 % pour 5 des 16 emplois repères représentant la catégorie.

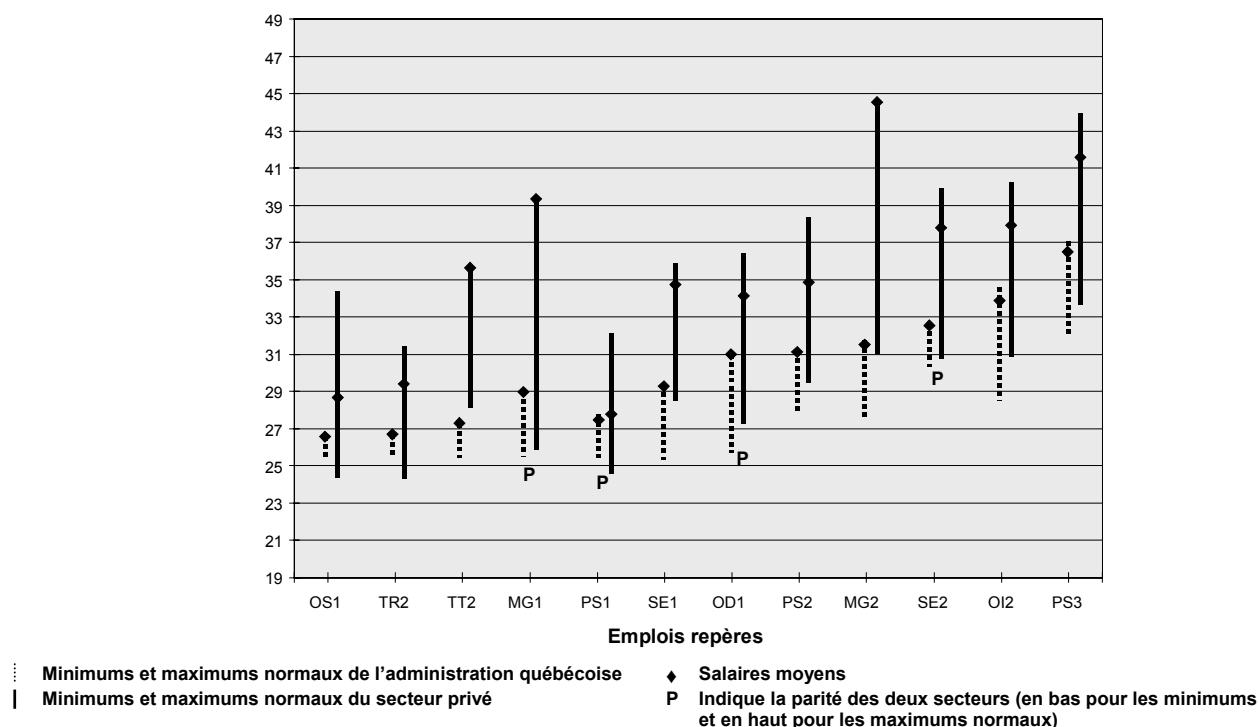
Par ailleurs, 50 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 43 058 \$.

L'analyse des statuts comparatifs montre que 15 des 16 emplois repères, regroupant la presque totalité des effectifs, montrent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient de - 7,8 % à - 32,9 %. Huit de ces emplois ont un retard de plus de 20 %.

Deux emplois en retard présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum observé dans le secteur privé. Six autres emplois montrent un maximum normal supérieur de moins de 2 000 \$ au minimum du secteur privé.

Figure 2.6

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2002 (en 000 \$)



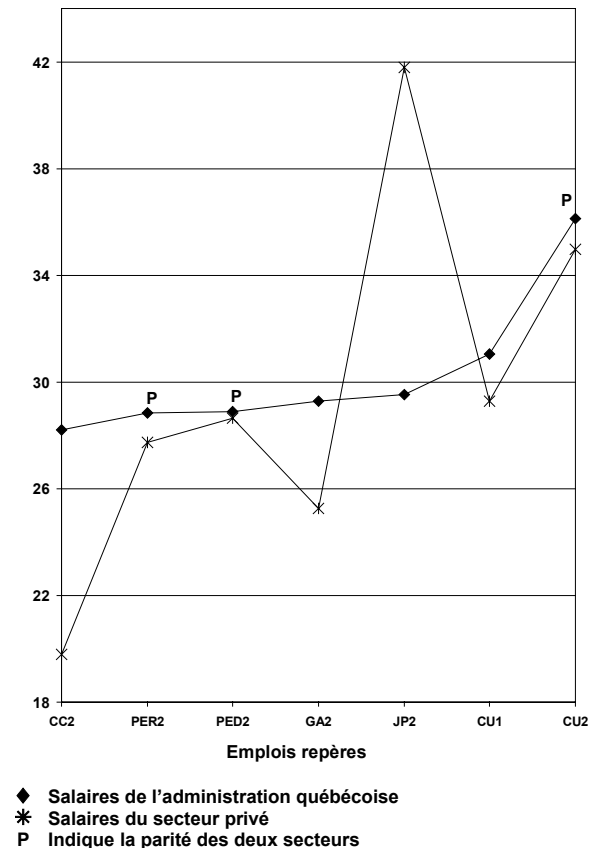
Banque de données : annexes A-2 et C-2

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.

Trois des sept emplois comparés affichent ce statut, comptant 55 % des effectifs. Trois emplois présentent une avance salariale de l'administration québécoise. Le seul emploi présentant un retard, le « Journalier et préposé aux terrains 2 », influence de manière importante le résultat de la catégorie. En effet, il regroupe à lui seul 15 % des effectifs et il présente un écart de - 41,6 %, ce qui correspond à une différence salariale de 12 277 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2002 (en 000 \$)



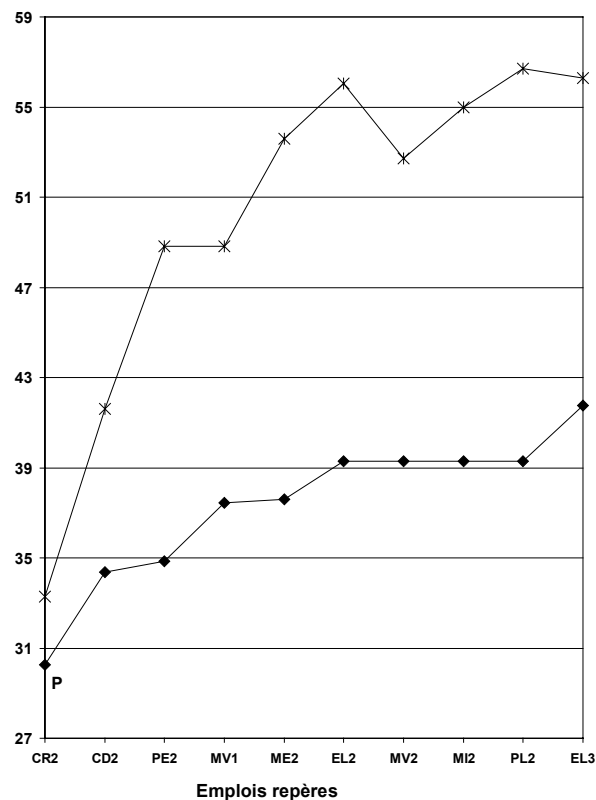
Banque de données : annexes C-2 et E-2

Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise affiche un retard de 38,3 % vis-à-vis de celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut est constaté pour neuf des dix emplois de cette catégorie (95 % des effectifs), l'autre emploi affichant la parité des deux secteurs.

Le retard salarial est d'au moins 40 % pour cinq des neuf emplois en retard. Les écarts des emplois en retard varient entre - 21,1 % et - 44,4 %. Ce dernier retard est constaté pour l'emploi « Plombier d'entretien 2 » et correspond à une différence salariale de 17 432 \$ en défaveur de l'administration québécoise.

Figure 2.8
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2002 (en 000 \$)



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

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

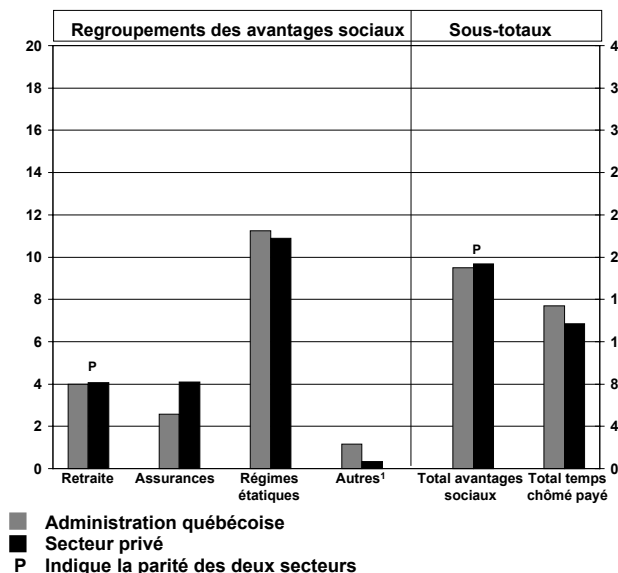
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un pourcentage du salaire plus élevé dans l'administration québécoise que dans le secteur privé (34,36 % contre 33,09 %). Cette situation s'explique par les coûts du temps chômé payé plus élevés dans l'administration québécoise (15,37 % du salaire contre 13,70 %), les débours relatifs aux avantages sociaux étant similaires dans les deux secteurs.

Les deux secteurs sont à parité quant aux déboursés liés aux avantages sociaux. Les coûts plus importants dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres » (soit 1,16 % du salaire contre 0,34 % dans le secteur privé) et pour les régimes étatiques (11,26 % contre 10,88 %) sont contrebalancés par des dépenses moindres pour chacun des régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire (2,43 % contre 1,04 %). 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. Cette situation est observée pour trois éléments (congrés annuels, congrés fériés et mobiles et congrés de maladie utilisés). Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les congrés parentaux et sociaux.

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 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives au secteur privé 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-2

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 les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers. Ils sont supérieurs dans l'administration québécoise pour les employés de service (36,90 % contre 28,36 % du salaire), mais inférieurs pour les techniciens (34,21 % contre 38,06 %).

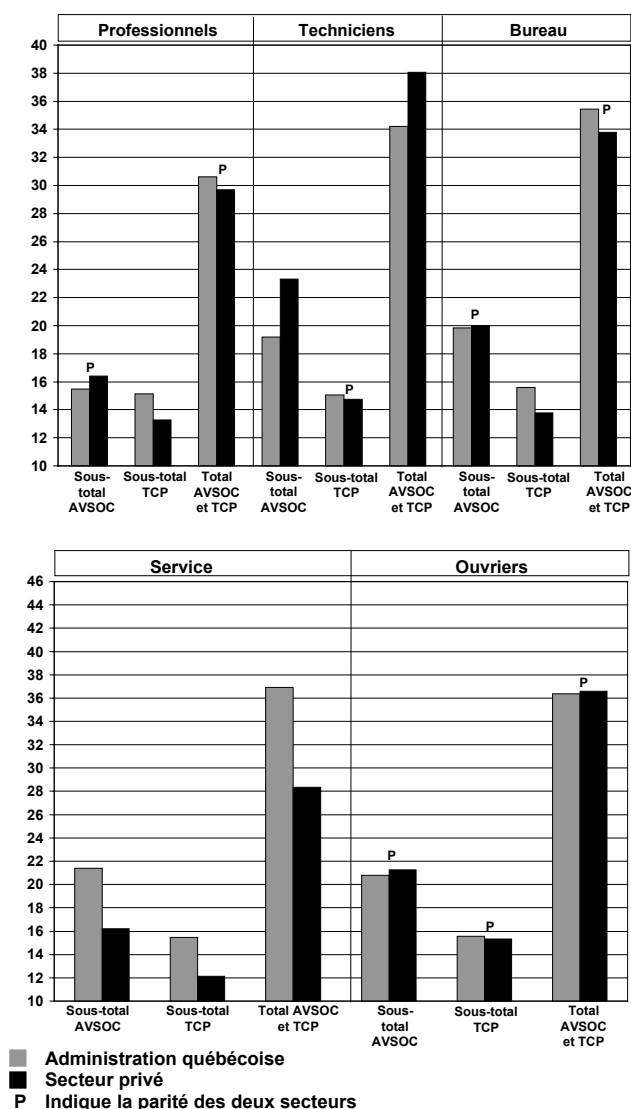
Les coûts reliés aux avantages sociaux sont à parité pour trois catégories, plus importants dans l'administration québécoise pour les employés de service (21,42 % contre 16,21 %) et moins pour les techniciens (19,17 % contre 23,31 %). Les coûts plus élevés chez les employés de service s'expliquent par des déboursés supérieurs pour le régime de retraite, l'assurance-salaire et le regroupement « autres ». Quant aux techniciens, les coûts moindres sont attribuables aux régimes de retraite et d'assurance, pour lesquels l'administration québécoise dépense moins que le secteur privé. Le régime de retraite est également plus coûteux dans le secteur privé pour les ouvriers, alors que la parité des deux secteurs est constatée pour les professionnels et les employés de bureau. Quant au regroupement des assurances, les déboursés sont inférieurs dans l'administration québécoise pour toutes les catégories, à l'exception des employés de service. Finalement, les coûts des régimes étatiques sont similaires dans les deux secteurs pour trois catégories et sont plus importants dans l'administration québécoise pour les employés de bureau et les ouvriers.

Le total du temps chômé payé est plus élevé dans l'administration québécoise pour les professionnels, pour les employés de bureau et ceux de service, alors qu'il est similaire dans les deux secteurs pour les techniciens et les ouvriers. Pour les trois premières catégories mentionnées, l'administration québécoise dépense davantage que le secteur privé pour les congés annuels, les congés fériés et mobiles ainsi que les congés de maladie utilisés. La parité observée pour les techniciens et les ouvriers s'explique surtout 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)



AVSOC : Avantages sociaux

TCP : Temps chômé payé

Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives au secteur privé couvrent l'année 2000.

Banque de données : annexe B-2

Les heures de travail

Les employés de l'administration québécoise ont une semaine de travail comportant environ une heure et demie 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 est plus élevé, se situant à près de deux heures par semaine. 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 toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où elle est plus longue d'une demi-heure. L'écart le plus important entre les deux secteurs est observée chez les professionnels. Ceux de l'administration québécoise ont une semaine régulière plus courte d'environ trois heures et demie, ce qui équivaut sur une base annuelle à environ cinq semaines de moins pour cette catégorie d'emplois. Le nombre d'heures régulières de travail par semaine le plus élevé est observé chez les ouvriers.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité est notée. La situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières chez les employés de bureau et ceux de service. Cela s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

Tableau 2.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2002

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

* 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 affiche la parité avec celle du secteur privé. Ce statut n'est présent que pour 14 des 58 emplois repères, comptant 27 % des effectifs. L'effet contraire des écarts constatés pour les 15 emplois en avance (20 % des effectifs) et les 29 emplois en retard (54 % 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.

Pour les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 2,9 % sur celle du secteur privé. Ce statut est constaté pour 6 des 16 emplois, représentant 37 % des effectifs.

Chez les techniciens, la parité des deux secteurs est constatée pour la rémunération globale. Toutefois, un seul des neuf emplois de la catégorie affiche ce statut. L'effet opposé des écarts des quatre emplois en avance (47 % des effectifs) et des quatre emplois en retard (53 % des effectifs) explique la parité notée pour la catégorie.

La situation est différente chez les employés de bureau. En effet, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 10,1 %. Ce statut est observé pour 9 emplois sur 16, comptant 77 % des effectifs.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé. Seulement deux emplois sur sept affichent ce statut, mais ils représentent 45 % de l'ensemble des employés de la catégorie.

Le retard le plus important pour la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de - 33,4 %. Tous les emplois de la catégorie sauf un sont en retard. Ils regroupent 95 % des effectifs.

Pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, 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.

Tableau 2.4

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2002 (en %)

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 9,5	- 11,0	- 4,3*
Professionnels	- 5,8	- 8,2	2,9
Techniciens	- 7,0	- 9,3	- 0,3*
Employés de bureau	- 14,6	- 16,4	- 10,1
Employés de service	1,9*	3,2*	3,0*
Ouvriers	- 38,3	- 38,3	- 33,4

* 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 2002

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	15	14	29	58
Professionnels	6	4	6	16
Techniciens	4	1	4	9
Employés de bureau	1	6	9	16
Employés de service	4	2	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 11 % sur le secteur « autre public »¹ pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 53 des 60 emplois repères, regroupant 83 % des effectifs du secteur. Toutes les catégories témoignent du retard de l'administration québécoise.

C'est la catégorie des professionnels qui affiche le retard le moins important avec 1,9 %. Douze des seize emplois, comptant 42 % des effectifs de la catégorie, montrent un retard. Cependant, la majorité des effectifs (53 %) se trouvent dans les deux emplois en avance. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », qui regroupe à lui seul 45 % des effectifs de la catégorie, affiche une avance de l'administration québécoise de 1,6 %; il a donc un impact marqué sur le résultat de la catégorie. Par ailleurs, la parité est observée pour deux emplois repères, comptant 5 % des effectifs.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 9 % sur celui du secteur « autre public ». Sept emplois sur neuf affichent ce statut, comptant 71 % des effectifs; un emploi affiche une avance et un emploi montre la parité des deux secteurs. L'emploi présentant une avance (5,2 %) de l'administration québécoise, le « Technicien de laboratoire 1-2 », regroupe à lui seul 28 % des effectifs de la catégorie; il exerce donc une influence certaine sur le résultat.

Chez les employés de bureau et pour tous les emplois de cette catégorie, l'administration québécoise est en retard sur le secteur « autre public ». L'écart est de - 14,2 % pour l'ensemble de la catégorie et les écarts varient de - 2,1 % à - 28,2 % selon les emplois repères; 14 d'entre eux affichent un retard supérieur à 10 %.

Dans la catégorie des employés de service, le retard de l'administration québécoise face au secteur

« autre public » se chiffre à 16,7 %. Ce statut est constaté pour six des sept emplois repères, regroupant 78 % des effectifs; trois affichent un retard de plus de 20 %. Parmi ceux-ci, l'emploi « Préposé à l'entretien lourd 2 » a une influence notable sur le résultat de la catégorie puisqu'il regroupe 32 % des effectifs et accuse un retard de 24,2 %.

Les ouvriers de l'administration québécoise affichent aussi un retard face au secteur « autre public », avec un écart de - 17,8 %. Les retards s'observent dans tous les emplois de la catégorie; ils varient de 14,3 % à 30,8 %.

Tableau 3.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 2002

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 11,0	3	4	53	60
Professionnels	- 1,9	2	2	12	16
Techniciens	- 9,0	1	1	7	9
Employés de bureau	- 14,2	0	0	18	18
Employés de service	- 16,7	0	1	6	7
Ouvriers	- 17,8	0	0	10	10

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 13,5 %, 19,6 %, 32,4 % et 34,5 % des employés du secteur « autre public ».

Les échelles salariales

L'analyse des maximums normaux des échelles salariales des trois catégories d'emplois fait ressortir un retard de l'administration québécoise face au secteur « autre public ». Les salaires des trois catégories d'emplois considérées montrent aussi un retard de l'administration québécoise. La comparaison salariale est plus avantageuse que celle du maximum normal, les professionnels, les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise occupant une position plus élevée dans leur échelle salariale que ceux du secteur « autre public ».

Pour les professionnels de l'administration québécoise, un retard du maximum normal de 3,1 % est observé par rapport au secteur « autre public ». Des 17 emplois repères, 14 (représentant 47 % des effectifs de la catégorie) affichent un statut de retard. Les écarts varient de - 4,5 % à - 32 %. L'emploi « Professionnel en communication 2 » montre une avance de l'administration québécoise de 2,1 %. Les autres emplois de la catégorie, soit le « Professionnel en approvisionnement 2 » et l'« Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », regroupant 46 % des effectifs, présentent quant à eux la parité des deux secteurs.

Chez les techniciens et les employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est respectivement en retard de 11,8 % et de 15,9 % sur celui du secteur « autre public ». Ce statut est noté pour tous les emplois repères des deux catégories.

Au total, 40 des 43 emplois repères, regroupant 90 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui a trait au maximum normal. Cinq emplois en retard, dont quatre dans la catégorie « Employés de bureau » ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « autre public ». Pour onze autres emplois, dont six sont des emplois 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 2002

	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	97,9	63 255	65 222	- 3,1	79,7	72,1
Techniciens	100,0	92,2	44 188	49 422	- 11,8	86,2	79,2
Employés de bureau	98,4	90,6	31 377	36 359	- 15,9	96,5	89,3

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

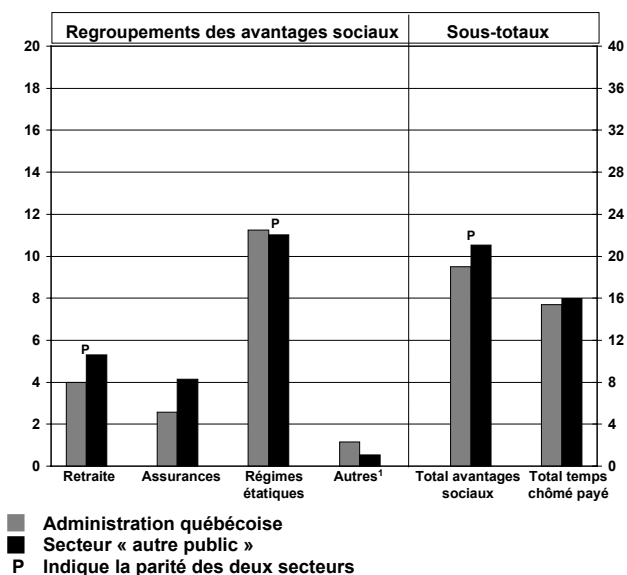
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », soit 34,36 % contre 37,02 %. Cet écart s'explique par les coûts du temps chômé payé moins importants dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » (15,37 % contre 15,98 %), les déboursés étant similaires dans les deux secteurs pour les avantages sociaux.

À l'instar des avantages sociaux, les coûts reliés aux régimes de retraite et étatiques représentent un pourcentage du salaire aussi important dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public ». Pour les régimes d'assurance, les déboursés de l'administration québécoise sont inférieurs (2,57 % contre 4,15 %). Les coûts sont moins importants dans l'administration québécoise pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire (2,43 % contre 1,38 %). L'administration québécoise dépense davantage pour le regroupement « autres », soit 1,16 % contre 0,55 % (en raison notamment du remboursement des congés de maladie non utilisés).

Sur le plan du temps chômé payé, les déboursés de l'administration québécoise sont moins importants que ceux du secteur « autre public » (15,37 % contre 15,98 %). Des coûts moindres sont constatés pour trois éléments (congés fériés et mobiles, congés de maladie utilisés et congés sociaux), tandis que les coûts pour les congés annuels et les congés parentaux sont similaires 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 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives au secteur « autre public » couvrent l'année 2001.

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

Banque de données : annexe B-3

Les heures de travail

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 d'heure pour les employés de bureau et ceux de service à un peu plus d'une heure et quart pour les professionnels. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ deux semaines de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. Pour leur part, les ouvriers de l'administration québécoise ont une semaine régulière plus longue que ceux du secteur « autre public ».

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » pour les professionnels. Chez les employés de bureau ainsi que chez les ouvriers, la situation inverse est constatée. L'écart pour les heures de présence au travail est d'environ un quart d'heure pour la première catégorie et d'un peu plus d'une demi-heure pour la deuxième. Quant aux techniciens et aux employés de service, la parité des deux secteurs est observée en ce qui concerne les heures de présence au travail.

Pour toutes les catégories, à l'exception des professionnels, le temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise et la présence de l'horaire d'été dans le secteur « autre public » expliquent que la situation comparative de l'administration québécoise soit meilleure pour les heures régulières que pour les heures de présence au travail.

Tableau 3.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2002

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

* 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 13,9 % sur celle du secteur « autre public » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 55 des 60 emplois repères, regroupant 88 % des effectifs, présentent ce statut.

Toutes les catégories d'emplois affichent un retard pour la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard est de 2,1 %. Ce statut est observé pour 12 des 16 emplois de la catégorie, regroupant 42 % des effectifs. Les quatre autres emplois sont en avance. 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 déboursés pour les avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise contrebalancés par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 11,2 %. Ce statut est constaté pour huit des neuf emplois, représentant 72 % des effectifs. L'emploi restant affiche une avance de l'administration québécoise.

Les retards concernant la rémunération globale sont plus importants chez les employés de bureau, les employés de service et les ouvriers, variant entre 18,7 % et 23,7 %. Un retard est présent pour tous les emplois de ces catégories. Chez les employés de bureau et les ouvriers, ce sont à la fois les déboursés moins élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux et les heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur qui expliquent l'accentuation du retard entre le salaire et la rémunération globale.

Tableau 3.4

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2002 (en %)

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 11,0	- 14,0	- 13,9
Professionnels	- 1,9	- 5,7	- 2,1
Techniciens	- 9,0	- 10,2	- 11,2
Employés de bureau	- 14,2	- 17,9	- 18,7
Employés de service	- 16,7	- 18,4	- 19,3
Ouvriers	- 17,8	- 20,8	- 23,7

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

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 16,9 % sur celui des salariés du secteur « entreprises publiques ». Ce retard est observé pour toutes les catégories et pour 52 des 56 emplois repères étudiés, regroupant 93 % des effectifs; les quatre autres emplois affichent la parité des deux secteurs.

Le retard salarial observé pour les professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques » est de 7,3 %. Quatorze des quinze emplois repères comparés dans cette catégorie, comptant 93 % des effectifs, affichent ce statut. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » a un fort impact sur le résultat, avec un écart de - 3,9 %, puisqu'il regroupe 45 % des effectifs de la catégorie.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 19,2 %. Six des neuf emplois repères de la catégorie ont ce statut; les écarts varient de - 7,2 % à - 44,6 %. Les trois emplois repères qui affichent la parité regroupent 42 % des effectifs.

Dans la catégorie des employés de bureau, un retard de 16,1 % est observé. Les 16 emplois repères de la catégorie affichent ce statut. Les retards de l'administration québécoise varient entre 4,8 % et 30,4 %. Des écarts de plus de 20 % sont notés pour le quart des emplois comparés.

Un statut de retard de l'administration québécoise est aussi constaté pour les catégories des employés de service et des ouvriers, avec des écarts respectifs de - 29,6 % et - 23,2 %. Tous les emplois repères accusent des retards, qui se situent entre 5,6 % et 51,2 %.

Tableau 3.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002

[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	- 16,9	0	4	52	56
Professionnels	- 7,3	0	1	14	15
Techniciens	- 19,2	0	3	6	9
Employés de bureau	- 16,1	0	0	16	16
Employés de service	- 29,6	0	0	6	6
Ouvriers	- 23,2	0	0	10	10

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

Les échelles salariales

Le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui constaté dans le secteur « entreprises publiques », pour les trois catégories d'emplois considérées. Les retards sont de 7 % pour les professionnels, de 20,6 % pour les techniciens et de 17,7 % pour les employés de bureau. La comparaison salariale présente également un retard de l'administration québécoise pour toutes les catégories d'emplois; toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le maximum normal et le salaire.

Quatorze des dix-sept emplois de la catégorie « Professionnels » montrent un statut de retard pour le maximum normal. Les écarts varient de - 6,9 % à - 49,1 %. Les autres emplois, comptant pour 65 % des effectifs, sont à parité.

Pour les emplois de techniciens et de bureau, tous les emplois comparables présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise.

Au total, 39 des 42 emplois repérés, représentant 88 % des effectifs, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise par rapport à ceux observés dans le secteur « entreprises publiques ». Six de ces emplois ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques ». Pour six autres emplois, représentant tous des emplois de bureau, le maximum normal est supérieur de moins de 2 000 \$ au minimum du secteur « entreprises publiques ».

Tableau 3.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002

	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	95,3	63 255	67 691	- 7,0	79,8	85,9
Techniciens	100,0	92,1	44 188	53 280	- 20,6	86,2*	81,9*
Employés de bureau	98,4	85,6	31 352	36 909	- 17,7	96,6	92,1

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

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

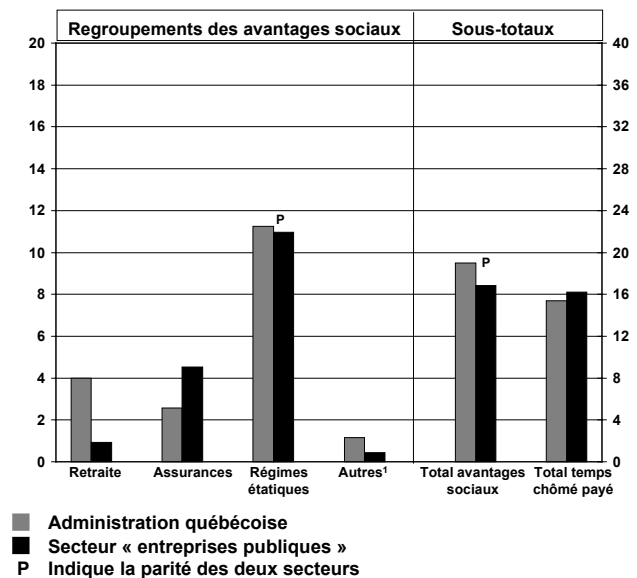
L'administration québécoise est à parité avec le secteur « entreprises publiques » au chapitre des déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé, et ce, malgré des coûts moindres sur le plan du temps chômé payé. La parité des deux secteurs est observée en ce qui a trait aux avantages sociaux.

Les coûts sont également similaires dans les deux secteurs pour les régimes étatiques. La similarité observée pour les avantages sociaux résulte de l'effet contraire des débours pour le régime de retraite et pour le regroupement « autres », plus importants dans l'administration québécoise (3,98 % contre 0,92 % et 1,16 % contre 0,43 % respectivement), et des déboursés moins élevés dans ce secteur au chapitre des assurances (2,57 % contre 4,52 %).

Pour le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense moins que le secteur « entreprises publiques » (15,37 % contre 16,22 %). L'administration québécoise affiche des coûts inférieurs uniquement pour les congés sociaux (0,37 % contre 0,76 %), les deux secteurs ayant des déboursés similaires pour tous les autres types de congés.

Figure 3.2

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 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives au secteur « entreprises publiques » couvrent l'année 2001.

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

Banque de données : annexe B-4

Les heures de travail

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

Trois des cinq catégories d'emplois sont à parité en ce qui a trait aux heures régulières, soit les techniciens, les employés de bureau ainsi que les ouvriers. Pour les professionnels, l'administration québécoise a environ une demi-heure par semaine de moins que le secteur « entreprises publiques » au chapitre des heures régulières. En ce qui concerne les employés de service, l'écart s'établit à environ une demi-heure de plus de travail pour ceux de l'administration québécoise.

Quant aux heures de présence au travail, la parité est observée pour toutes les catégories d'emplois, à l'exception des employés de service. Chez ces derniers, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « entreprises publiques »; l'écart s'établit à environ trois quarts d'heure de plus. Pour la catégorie des professionnels, le temps chômé payé plus important dans le secteur « entreprises publiques » explique la parité observée pour les heures de présence au travail malgré l'écart en faveur de l'administration québécoise pour les heures régulières.

Tableau 3.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	« Entreprises publiques »	Adm. québ.	« Entreprises publiques »
Ensemble des emplois repères	35,8*	35,8*	30,3*	30,0*
Professionnels	35,0	35,4	29,7*	29,8*
Techniciens	35,1*	34,9*	29,8*	29,4*
Employés de bureau	35,0*	35,0*	29,5*	29,3*
Employés de service	38,7	38,1	32,7	31,9
Ouvriers	38,8*	39,2*	32,7*	33,0*

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-4

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 16,4 % pour l'ensemble des emplois repères sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 51 des 56 emplois repères, regroupant 91 % des effectifs, affichent ce statut.

Pour toutes les catégories d'emplois, l'administration québécoise est en retard par rapport au secteur « entreprises publiques ». Les professionnels présentent un écart de - 5 %. Ce statut de retard est constaté pour 13 des 15 emplois, représentant 80 % des effectifs de la catégorie. La diminution de l'écart entre le salaire et la rémunération globale s'explique par des déboursés pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise atteint 18,1 %. Six des neuf emplois affichent ce statut et regroupent 58 % des effectifs. Les trois autres emplois affichent la parité.

Pour les employés de bureau, ceux de service et les ouvriers, les retards de l'administration québécoise pour la rémunération globale varient de 17 % à 30,2 %. Le statut de retard est constaté pour tous les emplois dans chacune de ces catégories. Chez les employés de service, le retard pour la rémunération globale découle de celui observé sur le plan salarial; en effet, les déboursés plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise sont compensés par les heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.8

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002 (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	- 16,9	- 15,1	- 16,4
Professionnels	- 7,3	- 5,3	- 5,0
Techniciens	- 19,2	- 15,4	- 18,1
Employés de bureau	- 16,1	- 15,6	- 17,0
Employés de service	- 29,6	- 26,7	- 30,2
Ouvriers	- 23,2	- 20,8	- 20,2

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

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 3 % sur le secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Plus des deux tiers des emplois affichent ce statut et regroupent 79 % des effectifs.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise est à parité avec celui du secteur universitaire. Ce statut n'est observé que pour deux des douze emplois repères, les dix autres emplois comparés étant distribués également entre une avance ou un retard. La parité résulte donc de l'effet opposé des écarts notés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

La catégorie des techniciens est la seule où le salaire de l'administration québécoise est en avance sur celui du secteur universitaire, avec un écart de 2,1 %. Toutefois, ce statut n'est observé que pour trois des neuf emplois repères, regroupant 39 % des effectifs. Le résultat de la catégorie s'explique entre autres par l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », qui affiche une avance de 12,6 % et qui regroupe à lui seul 28 % des effectifs.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise présente un retard de 5,2 % face au secteur universitaire. Douze des seize emplois de cette catégorie, représentant 91 % des effectifs, montrent un tel statut; pour cinq d'entre eux, le retard est d'au moins 10 %. Les quatre autres emplois repères affichent une avance mais ne regroupent que 9 % des effectifs.

Un statut de retard est également observé chez les employés de service de l'administration québécoise, avec un écart de - 8 %. Tous les emplois repères de cette catégorie présentent ce statut. Trois emplois montrent des retards de plus de 10 %, regroupant ensemble 22 % des effectifs.

Chez les ouvriers de l'administration québécoise, le retard salarial est de 2 % par rapport au secteur universitaire. Ce statut est noté pour sept des dix emplois repères de la catégorie; ils regroupent 82 % des effectifs. Pour les trois autres emplois, l'administration québécoise est en avance.

Tableau 3.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002

[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	- 3,0	15	2	37	54
Professionnels	0,2*	5	2	5	12
Techniciens	2,1	3	0	6	9
Employés de bureau	- 5,2	4	0	12	16
Employés de service	- 8,0	0	0	7	7
Ouvriers	- 2,0	3	0	7	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 du maximum normal des échelles salariales montre la parité des deux secteurs pour les professionnels. Pour les deux autres catégories d'emplois, le maximum normal est moins élevé dans l'administration québécoise que dans le secteur universitaire.

Le statut de parité pour le maximum normal est observé chez les professionnels pour 3 des 12 emplois repères, comptant 48 % des effectifs. Le statut de parité résulte aussi de l'effet opposé des trois emplois en avance et des six en retard, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent. Sur le plan salarial, la parité des deux secteurs est également constatée.

Pour les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est en retard de 1,1 % sur celui du secteur universitaire, alors que leur salaire affiche une avance de 2,1 %. Sept des neuf emplois sont en retard pour le maximum normal, représentant 61 % des effectifs. Les deux autres emplois montrent une avance de l'administration québécoise.

Quant aux employés de bureau, un retard de 6,3 % est observé pour le maximum normal. Ce retard est plus prononcé que celui noté sur le plan salarial

(- 5,2 %). Onze des quinze emplois repères sont en retard pour le maximum normal, regroupant 91 % des effectifs. Cinq de ces emplois montrent un retard de plus de 10 %.

Pour les catégories des techniciens et des employés de bureau, la comparaison salariale est plus avantageuse que celle du maximum normal pour les employés de l'administration québécoise en raison notamment d'une position plus élevée de ceux-ci dans leur échelle salariale.

Au total, 24 des 36 emplois repères, regroupant 73 % des effectifs, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Deux emplois montrent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur universitaire. De plus, pour quatre autres emplois, dont trois de la catégorie de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur universitaire de moins de 2 000 \$. À l'inverse, pour deux emplois de bureau, le minimum de l'administration québécoise est plus bas que le maximum normal du secteur universitaire de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.10

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002

	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	93,0	63 543	63 888	- 0,5*	80,0	82,9
Techniciens	100,0	82,3	44 188	44 679	- 1,1	86,2	84,5
Employés de bureau	98,4	86,6	31 351	33 321	- 6,3	96,6	95,3

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

* Indique la parité des deux secteurs

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

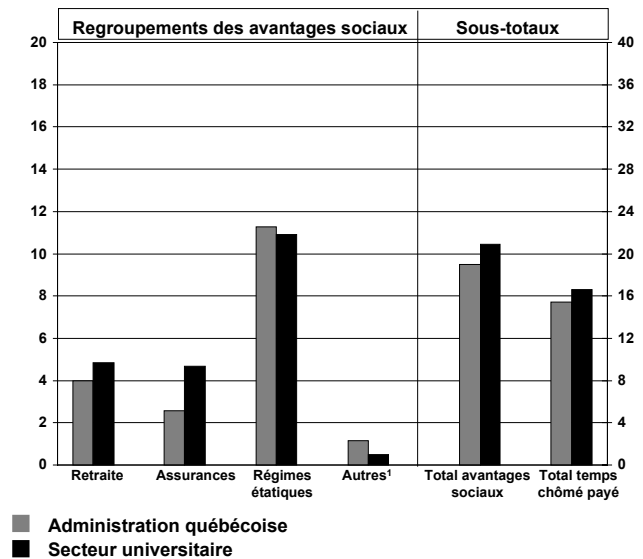
L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé (34,36 % contre 37,46 % du salaire). Cet écart est noté autant dans les déboursés relatifs aux avantages sociaux (18,98 % contre 20,86 %) que dans ceux liés au temps chômé payé (15,37 % contre 16,60 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont inférieurs dans l'administration québécoise. Cette différence provient des régimes d'assurance (2,57 % contre 4,66 %), où les déboursés sont moindres pour tous les éléments sauf l'assurance-salaire (2,43 % contre 2,05 %). L'administration québécoise dépense également moins que le secteur universitaire pour le régime de retraite, soit 3,98 % contre 4,83 % du salaire. Les régimes étatiques et le regroupement « autres » sont les éléments où l'administration québécoise dépense davantage. Ces différences découlent uniquement des coûts relatifs à la CSST et du remboursement des congés de maladie non utilisés.

Pour le temps chômé payé, les déboursés de l'administration québécoise sont tous inférieurs à ceux du secteur universitaire, à l'exception des congés de maladie utilisés dont les coûts sont similaires dans les deux secteurs et des congés parentaux qui sont plus coûteux dans l'administration québécoise. L'écart le plus important a trait aux congés fériés et mobiles, pour lesquels l'administration québécoise dépense 4,98 % du salaire contre 5,69 % dans le secteur universitaire.

Figure 3.3

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



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives au secteur universitaire couvrent l'année 2001.

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

Banque de données : annexe B-5

Les heures de travail

Pour l'ensemble des emplois repères, la semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte environ un quart d'heure de plus que celle du secteur universitaire. Ainsi, le secteur universitaire 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'établit à près d'une heure et quart 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 ainsi que par les coûts attribuables au temps chômé payé plus important dans ce même secteur.

L'administration québécoise présente une semaine régulière de travail plus longue que le secteur universitaire pour trois des cinq catégories d'emplois. L'écart le plus important entre les deux secteurs est observé chez les professionnels, soit environ une demi-heure de travail de plus par semaine dans l'administration québécoise. La parité des deux secteurs est observée en ce qui concerne les heures régulières de travail chez les employés de service, alors que la semaine régulière de travail est moins longue dans l'administration québécoise chez les techniciens.

Pour toutes les catégories d'emplois, 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. Ainsi, les différences entre les deux secteurs s'établissent à environ une heure chez les techniciens et les employés de bureau et à environ une heure et quart pour les autres catégories d'emplois.

Tableau 3.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002

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

* 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 9,2 % sur celle du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 50 des 54 emplois, regroupant 94 % des effectifs. L'accentuation du retard pour la rémunération globale par rapport à celui constaté lors de la comparaison salariale découle des déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Toutes les catégories d'emplois montrent un retard de l'administration québécoise pour la rémunération globale. Les professionnels présentent un retard de 6 %. Onze des douze emplois, regroupant 88 % des effectifs, affichent ce statut.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 2,6 % sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est présent pour huit emplois sur neuf, comptant 72 % des effectifs.

Les employés de bureau, ceux de service et les ouvriers présentent des retards respectifs de 12 %, 14,4 % et 7,5 %. Chez les employés de service, les sept emplois de la catégorie sont en retard. Pour les deux autres catégories, tous les emplois sauf un en avance dans chacune d'elles affichent un retard.

Pour toutes les 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 les déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Tableau 3.12

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002 (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	- 3,0	- 4,9	- 9,2
Professionnels	0,2*	- 1,2	- 6,0
Techniciens	2,1	0,6	- 2,6
Employés de bureau	- 5,2	- 7,4	- 12,0
Employés de service	- 8,0	- 9,8	- 14,4
Ouvriers	- 2,0	- 3,6	- 7,5

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 8 % sur celui de l'administration fédérale. L'analyse des statuts comparatifs montre que 33 emplois repères sur 45, regroupant 67 % des effectifs, affichent ce statut.

Les professionnels de l'administration québécoise affichent une avance de 2,3 %. Ce statut n'est observé que pour 5 des 16 emplois repères, mais ceux-ci regroupent 71 % des effectifs de la catégorie. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », en avance de 7,1 %, représente à lui seul 45 % des effectifs et a donc un impact déterminant sur le résultat de la catégorie. Les 11 autres emplois accusent un retard salarial de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, représentés par cinq emplois repères, l'administration québécoise est en retard de 7,2 %. Trois emplois affichent ce statut; ils représentent seulement 36 % des effectifs, mais le niveau des retards est important, en particulier pour l'emploi « Technicien en génie » (- 29,6 % pour les niveaux 1 et 2, et - 35,1 % pour le niveau 3).

L'administration québécoise affiche un retard de 18,5 % pour la catégorie des employés de bureau. Les 12 emplois repères de la catégorie montrent des retards, variant de 2,6 % à 24,8 %. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de plus de 16 % des emplois « Personnel de secrétariat 1 et 2 » et « Personnel de soutien en administration 2 » qui regroupent, ensemble, 79 % des effectifs de la catégorie.

Dans la catégorie des employés de service, l'administration québécoise est en avance de 1,7 %. Deux des quatre emplois repères affichent ce statut. Le résultat de la catégorie s'explique par le poids plus important en effectifs de ces emplois en avance, soit 68 %.

Quant à la catégorie des ouvriers, un retard de 6,8 % est observé dans l'administration québécoise. Cinq des huit emplois étudiés, comptant 74 % des effectifs, présentent un retard.

Tableau 3.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2002

[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	- 8,0	12	0	33	45
Professionnels	2,3	5	0	11	16
Techniciens	- 7,2	2	0	3	5
Employés de bureau	- 18,5	0	0	12	12
Employés de service	1,7	2	0	2	4
Ouvriers	- 6,8	3	0	5	8

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

Les échelles salariales

Une avance du maximum normal (0,1 %) est constatée pour les professionnels de l'administration québécoise. À l'inverse, le maximum normal des échelles salariales des techniciens et des employés de bureau est inférieur dans l'administration québécoise. Pour les trois catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est plus favorable sur le plan salarial que celle observée pour le maximum normal. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise occupent une position beaucoup plus élevée dans leur échelle salariale que ceux de l'administration fédérale.

Une avance des professionnels de l'administration québécoise est constatée tant pour le maximum normal que sur le plan salarial (2,3 %). Ce fait s'observe uniquement dans la comparaison des administrations québécoise et fédérale. Seulement 3 des 17 emplois repères sont en avance pour le maximum normal, mais ils comptent 53 % des effectifs. Quatorze emplois affichent un retard de l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise montre un retard de 9,5 % face à celui de l'administration fédérale. Quatre des cinq emplois repères, regroupant 68 % des effectifs, affichent un retard de l'administration québécoise.

Pour les employés de bureau, un retard de 20,7 % du maximum normal est constaté. Tous les emplois comparables de cette catégorie présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Quatre des neuf emplois repères montrent un retard de plus de 20 %.

Au total, 27 des 31 emplois repères, représentant 83 % des effectifs, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Douze de ces emplois, dont sept de la catégorie des employés de bureau, ont un maximum normal plus bas que le minimum de l'administration fédérale. Cinq emplois en retard ont quant à eux un maximum normal qui dépasse le minimum de l'administration fédérale de moins de 2 000 \$.

Tableau 3.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2002

	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	63 255	63 185	0,1	79,7	57,3
Techniciens	100,0	100,0	43 795	47 946	- 9,5	85,0	67,1
Employés de bureau	98,4	94,0	30 816	37 198	- 20,7	97,4	76,0

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

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

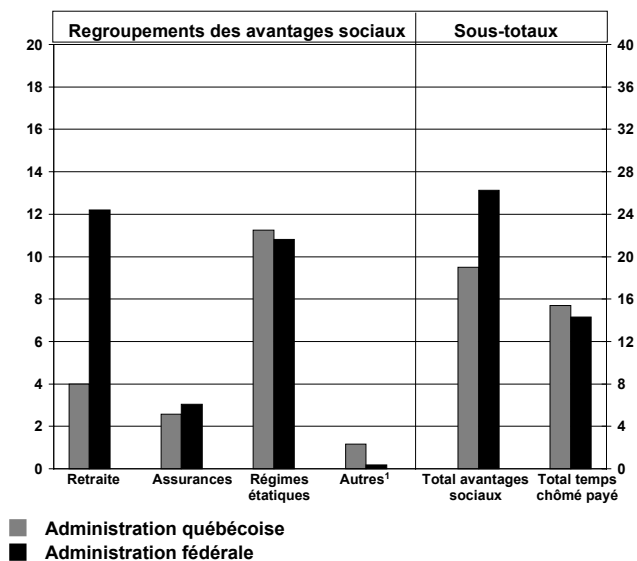
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus petit pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, soit 34,36 % contre 40,55 %. Cette différence provient des déboursés pour les avantages sociaux moindres dans l'administration québécoise, soit 18,98 % contre 26,23 %.

Ces coûts moins élevés pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par des déboursés inférieurs pour le régime de retraite, soit 3,98 % du salaire contre 12,20 % 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 les coûts plus élevés de l'administration québécoise pour le regroupement « autres ». Pour les régimes étatiques, les déboursés sont supérieurs dans l'administration québécoise.

En ce qui concerne le temps chômé payé, l'administration québécoise dépense davantage que l'administration fédérale, soit 15,37 % du salaire contre 14,32 %. Cet écart est attribuable aux congés annuels pour lesquels l'administration québécoise a des déboursés supérieurs (8,18 % contre 7,01 %).

Figure 3.4

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



Pour l'administration québécoise, les données utilisées dans ce rapport font référence à la période de juillet 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives à l'administration fédérale couvrent la période d'avril 2000 à mars 2001.

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

Banque de données : annexe B-6

Les heures de travail

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 d'un peu plus de deux heures et quart.

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 élevé pour les employés de bureau, ceux 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. Chez les employés de bureau, la différence s'établit à près de deux heures et trois quarts de travail de moins. Cela représente annuellement quatre semaines de travail de moins. 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 employés de service et les ouvriers, l'écart des heures de présence au travail entre l'administration québécoise et l'administration fédérale est plus prononcé que celui des heures régulières de travail. Cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

Tableau 3.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2002

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

Banque de données : annexe C-6

La rémunération globale

Pour l'ensemble des emplois repères, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 6,5 % sur celle de l'administration fédérale. Ce statut est observé pour 33 des 45 emplois repères, comptant 67 % des effectifs. L'amoindrissement du retard pour la rémunération globale par rapport à celui constaté pour le salaire est attribuable au nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans l'administration québécoise, et ce, malgré les déboursés plus faibles pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est en avance de 2,9 % sur celle de l'administration fédérale. Ce statut est observé pour seulement 5 emplois sur 16; mais ces emplois regroupent 71 % des effectifs.

Les techniciens affichent un retard de 5,2 % pour la rémunération globale. Trois des cinq emplois, comptant 36 % des effectifs de la catégorie, présentent ce statut alors que les deux autres sont en avance.

L'administration québécoise est en retard de 15,3 % chez les employés de bureau pour la rémunération globale. Les douze emplois de la catégorie affichent ce statut.

La situation est différente pour les employés de service de l'administration québécoise où une avance de 1,3 % est constatée. Deux des quatre emplois sont en avance; ils représentent 68 % des effectifs. Les deux autres emplois sont en retard.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 6,7 % face à celle des ouvriers de l'administration fédérale. Ce statut est constaté pour cinq des huit emplois de la catégorie, regroupant 74 % des effectifs.

Pour toutes les catégories d'emplois, 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 les coûts plus faibles pour les avantages sociaux dans ce secteur.

Pour les employés de service, la diminution de l'avance du salaire à la rémunération globale s'explique par les déboursés pour les avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise, et ce, malgré les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.16

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 2002 (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	- 14,9	- 6,5
Professionnels	2,3	- 5,3	2,9
Techniciens	- 7,2	- 13,3	- 5,2
Employés de bureau	- 18,5	- 25,8	- 15,3
Employés de service	1,7	- 3,1	1,3
Ouvriers	- 6,8	- 11,5	- 6,7

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

Les secteurs et la syndicalisation

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 11,4 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce retard est observé pour 49 des 60 emplois repères, représentant 81 % des effectifs.

Dans la catégorie des professionnels, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 2,3 % face à celui des autres salariés québécois syndiqués. Douze emplois sur seize, comptant 42 % des effectifs, affichent ce statut. Par ailleurs, trois emplois sont en avance; ils regroupent 53 % des effectifs. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », qui est en avance de 1,5 % et qui regroupe à lui seul 45 % des effectifs de la catégorie, contribue fortement à atténuer le retard observé chez les professionnels.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un écart de - 12,3 % par rapport à celui des autres techniciens québécois syndiqués. Ce statut de retard est observé pour la presque totalité des effectifs de la catégorie (99,6 %), distribué dans huit des neuf emplois repères. Les emplois de « Techniciens en génie 1-2 et 3 » présentent des retards de l'administration québécoise supérieurs à 30 %; ils ont d'ailleurs un impact certain sur le résultat de la catégorie puisqu'ils regroupent ensemble 20 % des effectifs.

Le salaire des employés de bureau de l'administration québécoise accuse un retard de 17,8 % vis-à-vis de celui des autres employés de bureau québécois syndiqués. Ici aussi, la presque totalité des effectifs (99,4 %) se retrouve dans les 17 emplois en retard. L'autre emploi est à parité. Des retards supérieurs à 15 % sont observés pour 12 emplois repères de la catégorie.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 32,8 % sur celui des autres ouvriers québécois syndiqués. Tous les emplois de la catégorie présentent des retards, variant de 21,2 % à 40,5 %.

La catégorie des employés de service fait exception puisque la parité des deux secteurs est constatée. Ce statut n'est observé que pour deux des sept emplois étudiés, regroupant 23 % des effectifs. Trois emplois affichent une avance de l'administration québécoise et deux, un retard. Les écarts des emplois en retard sont contrebalancés par ceux des emplois en avance, expliquant le statut de parité.

Tableau 4.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 11,4	6	5	49	60
Professionnels	- 2,3	3	1	12	16
Techniciens	- 12,3	0	1	8	9
Employés de bureau	- 17,8	0	1	17	18
Employés de service	- 2,4*	3	2	2	7
Ouvriers	- 32,8	0	0	10	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

L'analyse des maximums normaux des échelles salariales montre un retard de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois syndiqués pour les trois catégories d'emplois. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté pour ces mêmes catégories.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 3,9 % face à celui des autres professionnels québécois syndiqués. Quatorze des dix-sept emplois repères (regroupant 47 % des effectifs) présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 2,5 % à 28,5 %. Un des emplois restants présente une avance de l'administration québécoise, alors que les deux autres montrent la parité des deux secteurs. La position plus élevée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale explique le retard moins important noté pour le salaire (- 2,3 %) que pour le maximum normal.

Les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise affichent respectivement des retards de 12,1 % et de 18,5 % pour le maximum normal. Ce statut est observé pour tous les emplois repères des deux catégories, à l'exception de l'emploi de « Technicien en arts appliqués et graphiques 3 » qui affiche la parité des deux secteurs. Par ailleurs, la situation comparative de l'administration québécoise n'est pas statistiquement différente sur les plans du salaire et du maximum normal.

Au total, 39 des 43 emplois repères, regroupant 90 % des effectifs, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour sept emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles des autres salariés québécois syndiqués. Pour dix emplois en retard, dont sept sont des emplois de bureau, le maximum normal dépasse de moins de 2 000 \$ le minimum des autres salariés québécois syndiqués.

Tableau 4.2

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002

	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	98,2	63 255	65 752	- 3,9	79,7	69,5
Techniciens	100,0	58,0	44 188	49 532	- 12,1	86,2	80,9
Employés de bureau	98,4	77,2	31 377	37 187	- 18,5	96,5	88,3

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

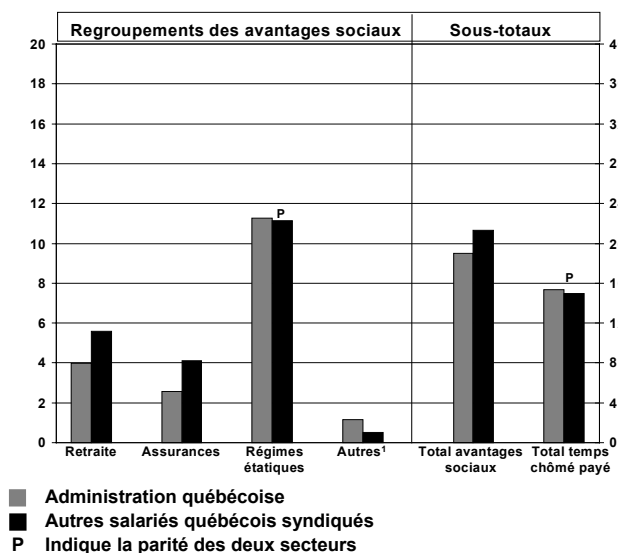
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués (soit 34,36 % contre 36,31 %). Ce statut résulte des dépenses moins élevées dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (18,98 % contre 21,33 %), les coûts du temps chômé payé étant similaires dans les deux secteurs.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins élevés dans l'administration québécoise. En effet, les déboursés sont inférieurs pour le régime de retraite (3,98 % contre 5,57 %) ainsi que pour les assurances (2,57 % contre 4,10 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants (2,43 % contre 1,17 %). L'administration québécoise dépense davantage que les employeurs des autres salariés syndiqués québécois pour le regroupement « autres » (1,16 % contre 0,50 %), alors que les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les régimes étatiques.

L'administration québécoise dépense autant que les employeurs des autres salariés québécois syndiqués pour tous les éléments du temps chômé payé, à l'exception des congés de maladie utilisés pour lesquels l'administration québécoise dépense davantage (1,81 % contre 1,37 %).

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 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives aux autres salariés québécois syndiqués couvrent l'année 2001 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-7

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. L'écart hebdomadaire le plus important est constaté chez les techniciens, 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.

Trois des cinq catégories d'emplois ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise. L'écart varie d'environ une demi-heure pour les ouvriers à près d'une heure et demie par semaine pour les professionnels. La parité des deux secteurs est observée pour les employés de bureau ainsi que pour ceux de service.

Tableau 4.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002

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

* Indique la parité des deux secteurs

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 12,6 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé pour 47 des 60 emplois, regroupant 75 % 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 affiche un retard de 1,5 % face aux autres salariés québécois syndiqués. Le retard est constaté pour 11 des 16 emplois repères, comptant 29 % des effectifs de la catégorie. Tout comme pour l'ensemble des emplois, ce retard est dû à celui des salaires. Cette situation résulte de l'effet opposé des déboursés pour les avantages sociaux moins élevés et des heures de travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Pour les techniciens, un retard de 10,6 % est noté. Ce statut est présent pour sept des neuf emplois, regroupant 71 % des effectifs. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le salaire et la rémunération globale.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 21,5 %. Ce statut est constaté pour 17 des 18 emplois repères, comptant 99 % des effectifs. Ce sont les déboursés moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise qui expliquent l'accentuation de l'écart entre le salaire et la rémunération globale.

Chez les employés de service, la parité des deux secteurs est constatée pour la rémunération globale. Un seul emploi de la catégorie, représentant 13 % des effectifs, affiche ce statut. L'effet contraire des écarts constatés pour les quatre emplois en avance (40 % des effectifs) et de ceux observés pour les

deux emplois en retard (47 % des effectifs) explique le statut de parité.

Avec un écart de - 32,7 %, c'est la catégorie des ouvriers qui présente le retard de l'administration québécoise le plus important pour la rémunération globale. Les 10 emplois de cette catégorie affichent ce statut.

Tableau 4.4

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002 (en %)

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 11,4	- 14,4	- 12,6
Professionnels	- 2,3	- 6,1	- 1,5
Techniciens	- 12,3	- 14,7	- 10,6
Employés de bureau	- 17,8	- 21,8	- 21,5
Employés de service	- 2,4*	- 2,0*	- 2,2*
Ouvriers	- 32,8	- 34,6	- 32,7

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 5,1 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 37 des 57 emplois repères, regroupant 69 % des effectifs.

Dans la catégorie des professionnels, représentée par 16 emplois repères, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 6 %. Douze emplois, regroupant 75 % des effectifs, affichent ce statut. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », comptant à lui seul 45 % des effectifs, influence le résultat de la catégorie avec un retard de l'administration québécoise de 6,5 %.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Cependant, un seul emploi, comptant 10 % des effectifs, affiche ce statut. Cinq des neuf emplois (53 % des effectifs) présentent un retard de l'administration québécoise, alors que les trois autres (36 % des effectifs) montrent une avance. La parité résulte donc de l'effet opposé des écarts observés 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 affiche un écart de - 8,2 % par rapport à celui des autres salariés québécois non syndiqués. Cette catégorie a une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'elle regroupe à elle seule 51 % des effectifs de l'ensemble des emplois repères. Onze des seize emplois comparés, comptant 86 % des effectifs de la catégorie, montrent des retards; quatre emplois, regroupant 45 % des effectifs, affichent un retard supérieur à 10 %.

Pour la catégorie des employés de service, les salaires sont à parité dans les deux secteurs. Aucun emploi repère n'affiche ce statut. Sur les six emplois de la catégorie, cinq (80 % des effectifs) montrent une avance de l'administration québécoise. Un seul emploi présente un retard, soit le « Journalier et

préposé aux terrains 2 » (20 % des effectifs). Cet emploi a une influence notable sur le résultat de la catégorie, affichant un retard de 45,6 %; il vient donc contrebalancer l'effet des emplois en avance.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 22 % sur celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Des dix emplois comparés, huit affichent un retard de l'administration québécoise, un montre une avance et l'autre emploi est à parité. Les deux tiers des effectifs se retrouvent dans des emplois repères dont le retard est supérieur à 25 %.

Tableau 4.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2002

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 5,1	14	6	37	57
Professionnels	- 6,0	2	2	12	16
Techniciens	- 0,5*	3	1	5	9
Employés de bureau	- 8,2	3	2	11	16
Employés de service	4,8*	5	0	1	6
Ouvriers	- 22,0	1	1	8	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise est inférieur à celui observé chez les autres salariés québécois non syndiqués pour les trois catégories d'emplois analysées.

Le retard du maximum normal de l'administration québécoise est de 8,1 % chez les professionnels. Ce statut est observé pour 13 des 17 emplois. Un des dix-sept emplois montre une avance de l'administration québécoise, alors que trois emplois sont à parité. Les emplois en retard représentent près de 75 % des effectifs de la catégorie. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté; toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le maximum normal et le salaire.

Quant aux techniciens et aux employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est respectivement de 8,6 % et de 17,1 %. Vingt des vingt-quatre emplois, regroupant 56 % des techniciens et la presque totalité des effectifs de bureau, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise.

Un seul emploi dans chacune des catégories présente une avance de l'administration québécoise, alors que deux emplois de techniciens sont à parité dans les deux secteurs en ce qui a trait au maximum normal.

Dans les catégories des techniciens et des employés de bureau, la comparaison salariale est plus favorable que celle du maximum normal pour les employés de l'administration québécoise en raison d'une position plus élevée de ceux-ci dans leur échelle salariale.

Au total, 33 des 41 emplois repères, comptant 87 % des effectifs, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Deux emplois affichent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum des autres salariés non syndiqués. De plus, pour cinq emplois, dont quatre de la catégorie des employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum des autres salariés québécois non syndiqués de moins de 2 000 \$.

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2002

	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	55,7	63 255	68 405	- 8,1	79,7	68,8
Techniciens	100,0	68,4	44 005	47 790	- 8,6	85,6	68,9
Employés de bureau	98,4	55,4	31 352	36 697	- 17,1	96,6	75,2

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

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

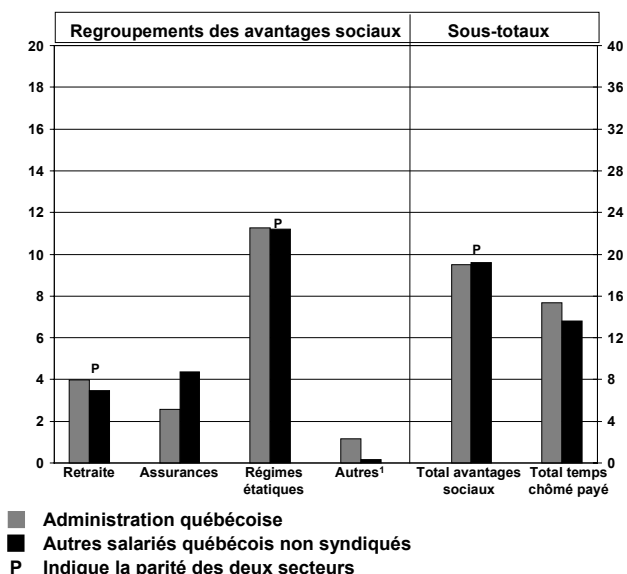
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit 34,36 % du salaire contre 32,83 %. Ce sont les coûts plus importants dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé (15,37 % contre 13,61 %) 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 (1,16 % contre 0,17 %), et des déboursés moins élevés pour les régimes d'assurance dans ce secteur (2,57 % contre 4,35 %). L'administration québécoise débourse une moins grande part du salaire que les employeurs des autres salariés québécois non syndiqués pour les régimes d'assurance, à l'exception de l'assurance-salaire (2,43 % contre 1,07 %). 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 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. Les données relatives aux autres salariés québécois non syndiqués couvrent l'année 2001 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

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'environ une heure et demie que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Dans une année, cela représente plus de deux semaines et quart de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail est plus élevé que celui constaté pour les heures régulières, soit environ deux heures de moins pour l'administration québécoise. Cette situation s'explique par le temps chômé payé plus important dans ce secteur.

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 supérieure d'un peu plus d'une heure et quart 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'une demi-heure pour les ouvriers à un peu moins de trois heures et quart chez les professionnels. Pour ces derniers, cela représente annuellement environ quatre semaines et trois quarts 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 constatée. La différence pour les heures de présence au travail varie d'une heure et demie chez les ouvriers à environ trois heures chez les techniciens et les professionnels.

Pour les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, la différence plus importante notée sur le plan des heures de présence au travail que pour les heures régulières s'explique par le temps chômé payé plus grand dans l'administration québécoise.

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2002

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-8

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, les employés de l'administration québécoise sont à parité avec les autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est présent pour seulement 16 des 56 emplois, regroupant 21 % des effectifs. C'est l'effet opposé des écarts notés pour les 19 emplois en retard et les 21 en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent, qui explique la parité observée. Le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale résulte des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est constaté pour 4 des 16 emplois, regroupant 48 % des effectifs. La situation comparative de l'administration québécoise s'améliore du salaire à la rémunération globale en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise, et ce, malgré les déboursés moins importants pour les avantages sociaux dans ce secteur.

La rémunération globale des techniciens affiche une avance de l'administration québécoise de 6,7 %. Deux des huit emplois, regroupant 33 % des effectifs, présentent ce statut. Chez les employés de bureau, la parité est constatée même si seulement 6 des 16 emplois affichent ce statut. L'effet opposé des emplois en avance et de ceux en retard, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent, explique cette parité. Pour ces deux catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que pour le salaire. Cela s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les employés de service, la rémunération globale est à parité dans les deux secteurs. Toutefois, aucun emploi de la catégorie n'affiche ce statut. Cinq des six emplois, comptant 80 % des effectifs, sont en avance alors qu'un emploi est en retard.

Les ouvriers présentent un retard de 13,7 % sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est présent pour 5 emplois sur 10, représentant 66 % des effectifs.

Tableau 4.8

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2002 (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	- 5,1	- 5,6	1,5*
Professionnels	- 6,0	- 8,4	1,6*
Techniciens	- 0,5*	- 2,0*	6,7
Employés de bureau	- 8,2	- 8,6	- 1,6*
Employés de service	4,8*	8,0*	8,7*
Ouvriers	- 22,0	- 18,7	- 13,7

* 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 en retard de 14,1 % sur celui du secteur privé syndiqué. Ce retard est observé pour 35 des 53 emplois repères, regroupant 70 % des effectifs.

Les salaires des professionnels de l'administration québécoise et de ceux du secteur privé syndiqué sont à parité. Toutefois, aucun emploi n'affiche ce statut. Sept emplois (87 % des effectifs) présentent des avances, variant de 0,3 % à 28,4 %. Trois emplois repères, regroupant 13 % des effectifs, accusent des retards de l'administration québécoise, tous supérieurs à 10 %. L'effet contraire des écarts notés pour les emplois en retard et les emplois en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent, explique donc la parité observée.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 14,2 % sur celui des techniciens du secteur privé syndiqué. Ce statut est observé pour sept des neuf emplois repères, comptant 89 % des effectifs de la catégorie. Pour trois de ces emplois, le retard de l'administration québécoise s'élève à plus de 20 %.

Chez les employés de bureau, le retard salarial de l'administration québécoise est de 26,5 %. Quatorze des dix-sept emplois comparés affichent ce statut; ces emplois représentent la presque totalité des effectifs de la catégorie (99,2 %). Un retard de plus de 30 % est noté pour six emplois repères.

Pour la catégorie des employés de service, la parité est observée. Trois des sept emplois de la catégorie, regroupant 55 % des effectifs, affichent ce statut. Trois emplois, comptant 29 % des effectifs, montrent une avance de l'administration québécoise. Le seul emploi en retard (- 39,9 %), le « Journalier et préposé aux terrains 2 », influence le résultat de la catégorie puisqu'il représente à lui seul 15 % des effectifs.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 40,7 % sur celui des ouvriers du secteur privé syndiqué. Tous les

emplois de cette catégorie présentent un retard; les retards sont tous supérieurs à 22 %. De plus, 70 % des effectifs se retrouvent dans des emplois où le retard est supérieur à 40 %.

Tableau 4.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 14,1	13	5	35	53
Professionnels	2,9*	7	0	3	10
Techniciens	- 14,2	1	1	7	9
Employés de bureau	- 26,5	2	1	14	17
Employés de service	0,6*	3	3	1	7
Ouvriers	- 40,7	0	0	10	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

L'analyse des maximums normaux des échelles salariales montre la parité des deux secteurs chez les professionnels, tandis qu'un retard de l'administration québécoise est observé chez les techniciens et les employés de bureau. Les mêmes statuts sont observés sur le plan salarial. Toutefois, les écarts observés pour le maximum normal et le salaire ne sont pas significativement différents.

Pour les professionnels, la parité est observée sur le plan du maximum normal, pourtant 4 des 11 emplois repères, regroupant 67 % des effectifs, présentent un maximum normal supérieur dans l'administration québécoise. La parité des deux secteurs résulte de l'effet opposé des quatre emplois en avance et des six en retard, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent.

Pour les techniciens et les employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise est respectivement de 12,4 % et de 28,3 %. Sept des neuf emplois de techniciens, représentant 90 % des effectifs, et tous les emplois de bureau montrent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Seuls deux emplois chez les techniciens n'affichent pas ce statut.

Chez les employés de bureau, c'est entre l'administration québécoise et le secteur privé syndiqué que les écarts salariaux et du maximum normal sont les plus prononcés parmi tous les secteurs comparés.

Au total, 28 des 35 emplois repères, regroupant 86 % des effectifs, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour neuf emplois, dont sept sont de la catégorie « Employés de bureau », le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué. Deux emplois de professionnels et trois emplois de bureau affichent un maximum normal supérieur au 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 2002

	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	63 951	63 761	0,3*	81,0	70,7
Techniciens	100,0	32,1	44 188	49 648	- 12,4	86,2*	85,7*
Employés de bureau	98,4	47,8	31 339	40 213	- 28,3	96,6	84,3

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

* Indique la parité des deux secteurs

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

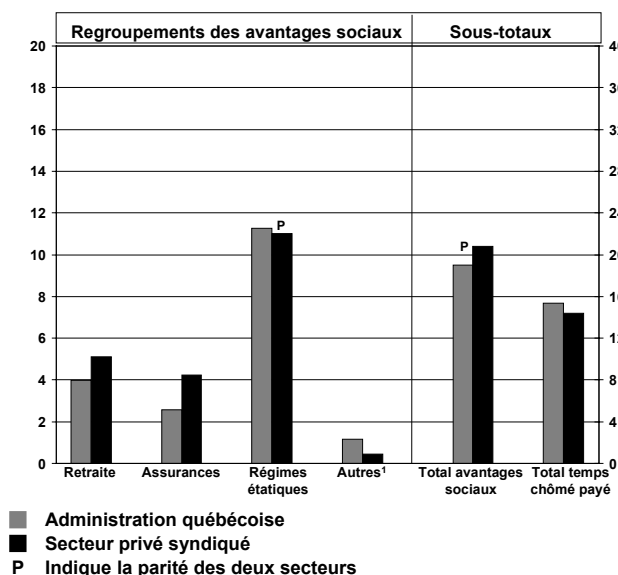
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur privé syndiqué. Les débours liés aux avantages sociaux sont à parité dans les deux secteurs, alors que les coûts du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise, soit 15,37 % du salaire contre 14,41 %.

La similarité des coûts pour les avantages sociaux provient de l'effet contraire des débours pour le regroupement « autres », qui sont plus coûteux dans l'administration québécoise (1,16 % contre 0,44 %), et des débours moins élevés dans ce secteur pour les régimes de retraite (3,98 % contre 5,11 %) et d'assurance (2,57 % contre 4,23 %). À l'exception de l'assurance-salaire, pour laquelle elle dépense davantage que les employeurs du secteur privé syndiqué (2,43 % contre 1,22 %), l'administration québécoise affiche des coûts inférieurs pour tous les régimes d'assurance. 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 sont constatés pour deux éléments, soit les congés de maladie utilisés (1,81 % contre 0,94 %) et les congés fériés et mobiles (4,98 % contre 4,68 %). 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 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. 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-9

Les heures de travail

La semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise comporte environ 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 demie 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 environ une heure pour les employés de l'administration québécoise.

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

Toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service, 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 à deux heures et demie chez les professionnels.

Tableau 4.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué	Adm. québ.	Secteur privé syndiqué
Ensemble des emplois repères	35,9	37,0	30,3	31,4
Professionnels	35,0	37,5	29,7	32,2
Techniciens	35,1	37,6	29,8	31,9
Employés de bureau	35,0	36,0	29,5	30,3
Employés de service	38,7*	38,3*	32,7*	33,0*
Ouvriers	38,8	40,0	32,7	34,0

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-9

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 13,5 % sur le secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 33 des 50 emplois repères, regroupant 66 % des effectifs.

Les professionnels affichent la parité des deux secteurs pour la rémunération globale. Ce statut n'est toutefois observé pour aucun emploi de la catégorie. Sept des huit emplois sont en avance alors qu'un seul emploi est en retard.

Chez les techniciens, un retard de 11,1 % de l'administration québécoise est noté face au secteur privé syndiqué pour la rémunération globale. Six des neuf emplois, représentant 61 % des effectifs, accusent un retard. Les retards pour le salaire et la rémunération globale sont similaires, en raison de l'effet opposé des avantages sociaux moins élevés et des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Pour leur part, les employés de bureau enregistrent un retard de 28,5 % pour la rémunération globale face au secteur privé syndiqué. Quinze des seize emplois, regroupant la presque totalité des effectifs, affichent ce statut.

Les employés de service sont à parité dans les deux secteurs pour la rémunération globale. Deux emplois sur sept, regroupant 45 % des effectifs, montrent ce statut.

Les ouvriers de l'administration québécoise accusent un retard important pour la rémunération globale, avec un écart de - 36,6 %. Les 10 emplois de cette catégorie affichent ce statut.

Tableau 4.12

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002 (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	- 14,1	- 17,3	- 13,5
Professionnels	2,9*	0,8*	8,4*
Techniciens	- 14,2	- 18,3	- 11,1
Employés de bureau	- 26,5	- 30,9	- 28,5
Employés de service	0,6*	1,8*	1,4*
Ouvriers	- 40,7	- 41,2	- 36,6

* 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 comparés, le salaire des employés de l'administration québécoise est à parité avec celui des employés du secteur privé non syndiqué. Ce statut s'observe pour 7 des 56 emplois, regroupant seulement 8 % des effectifs. Trente-quatre emplois repères, comptant 64 % des effectifs, sont en retard, alors que les quinze autres, représentant 27 % des effectifs, affichent une avance. La parité résulte donc de l'effet contraire des écarts observés pour les emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un écart de - 6,1 % par rapport à celui des professionnels du secteur privé non syndiqué. Onze des seize emplois repères, regroupant 74 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise. Deux emplois sont en avance et les trois autres affichent la parité des deux secteurs. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » affiche un retard de 7,4 % et représente à lui seul 45 % des effectifs; cet écart a donc un impact sur le statut de la catégorie.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est à parité avec celui des techniciens du secteur privé non syndiqué. Aucun des emplois n'affiche ce statut. Cinq emplois sur neuf, comptant 53 % des effectifs de la catégorie, présentent un retard de l'administration québécoise, alors que les quatre autres montrent une 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 7,3 % par rapport à celui du secteur privé syndiqué. Ce statut est observé pour 9 des 15 emplois comparés, regroupant 77 % des effectifs de la catégorie. Les retards notés pour les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat » (- 11,2 % et - 15,8 % respectivement) ont un impact certain sur le résultat de la catégorie, puisque 40 % des effectifs se retrouvent dans ces deux emplois. Par ailleurs, trois

emplois sont en avance et les trois autres affichent la parité.

Pour la catégorie des employés de service, les salaires sont à parité dans les deux secteurs. Cependant, aucun emploi n'affiche ce statut. Cinq des six emplois repères, représentant 80 % des effectifs, montrent une avance de l'administration québécoise, alors qu'un seul emploi, regroupant 20 % des effectifs, est en retard de 47,6 %. Les écarts des emplois en retard et en avance, compte tenu des effectifs qu'ils représentent, sont contrebalancés, et la parité est observée.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise montre un retard de 24,8 % par rapport à celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Huit des dix emplois repères, regroupant 90 % des effectifs, affichent ce statut; cinq de ces derniers ont des retards supérieurs à 25 %.

Tableau 4.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux %	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	- 4,6*	15	7	34	56
Professionnels	- 6,1	2	3	11	16
Techniciens	0,1*	4	0	5	9
Employés de bureau	- 7,3	3	3	9	15
Employés de service	5,6*	5	0	1	6
Ouvriers	- 24,8	1	1	8	10

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise pour les trois catégories d'emplois est inférieur à celui observé dans le secteur privé non syndiqué. Pour les trois catégories, la situation comparative des employés de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan salarial que sur celui du maximum normal en raison de leur position plus élevée dans leur échelle salariale.

Un retard de 10 % est observé chez les professionnels de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Ce statut est constaté pour 13 des 17 emplois, regroupant 75 % des effectifs de la catégorie. Parmi les quatre autres emplois, un est en avance et les autres sont à parité.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui observé dans le secteur privé non syndiqué, l'écart étant de - 9,2 %. Cinq des huit emplois, comptant 56 % des effectifs de la catégorie, affichent un statut de retard. Parmi les trois autres emplois, un est en avance et deux sont à parité.

Quant aux employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 16,6 %. Tous les emplois sauf un, regroupant presque tous les effectifs, montrent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise.

Au total, 33 des 41 emplois repères, comptant 87 % des effectifs, ont un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Trois emplois présentent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé non syndiqué. Pour six emplois, dont quatre sont des emplois de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est supérieur au minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$.

Tableau 4.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002

	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	53,6	63 255	69 606	- 10,0	79,7	63,2
Techniciens	100,0	68,1	44 005	48 052	- 9,2	85,6	65,3
Employés de bureau	98,4	53,2	31 352	36 551	- 16,6	96,6	73,1

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

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

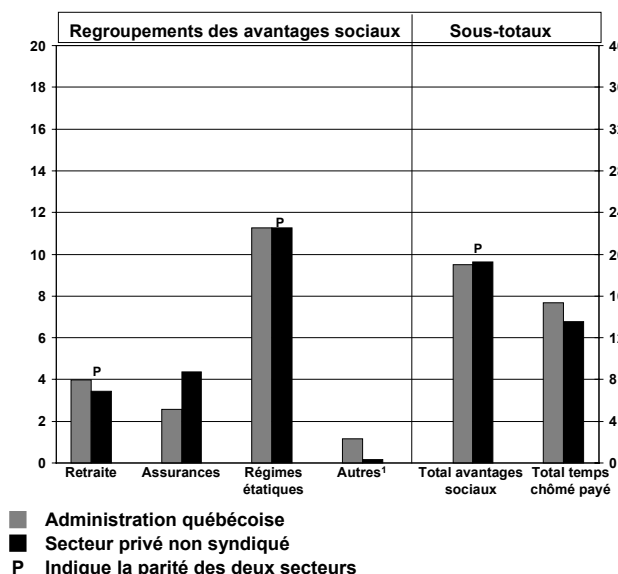
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué, soit 34,36 % du salaire contre 32,83 %. Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé (15,37 % contre 13,57 %) 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 1,16 % contre 0,16 %), et des déboursés moins élevés pour les régimes d'assurance dans ce secteur (2,57 % contre 4,38 %). 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 (2,43 % contre 1,06 %). Les débours relatifs aux régimes étatiques et au régime de retraite sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan du temps chômé payé, les déboursés sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué pour chacun des éléments, à l'exception des congés parentaux où la parité des deux secteurs est notée. L'écart le plus marqué entre les deux secteurs se retrouve pour les congés annuels (8,18 % contre 7,27 %).

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 1999 à juin 2000 pour le regroupement « autres » et le temps chômé payé, alors que celles relatives au régime de retraite, aux assurances et aux régimes étatiques sont de 2001. 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-10

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'environ une heure et trois quarts que celle du secteur privé non syndiqué. Dans une année, cela représente près de deux semaines et trois quarts 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 demie de moins pour l'administration québécoise. Cette accentuation de l'écart 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 celles des employés de service et des ouvriers. Chez ces derniers, la parité des deux secteurs est observée. Quant aux employés de service de l'administration québécoise, ils 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 de deux heures pour les employés de bureau à près de trois heures et demie pour les professionnels. Cela représente annuellement l'équivalent d'environ cinq semaines de moins de travail 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. La parité des deux secteurs est constatée en ce qui concerne les heures de présence au travail chez les employés de service. L'écart le plus prononcé est observé chez les professionnels; il s'élève à trois heures et demie par semaine.

Pour les techniciens, les employés de bureau ainsi que les ouvriers, la différence plus importante notée sur le plan des heures de présence au travail par rapport à celle observée pour les heures régulières s'explique par le temps chômé payé plus grand dans l'administration québécoise.

Tableau 4.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-10

La rémunération globale

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est à parité avec le secteur privé non syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 16 des 55 emplois, comptant 24 % des effectifs.

Chez les professionnels et les techniciens, une avance de l'administration québécoise est notée, soit de 2,7 % et de 8,9 % respectivement. En ce qui concerne les professionnels, le statut d'avance est observé pour 6 des 16 emplois, comptant 37 % des effectifs de la catégorie. Chez les techniciens, trois des huit emplois, regroupant 44 % des effectifs, affichent ce statut. Pour ces deux catégories, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale est due aux heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

La parité des deux secteurs sur le plan de la rémunération globale est constatée chez les employés de bureau. Ce statut est observé pour 6 des 15 emplois regroupant 24 % des effectifs de la catégorie. Le passage d'un retard salarial à la parité des deux secteurs pour la rémunération globale est attribuable aux heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Pour les employés de service, une avance de 10,5 % de l'administration québécoise est constatée. Cinq des six emplois, regroupant 80 % des effectifs, affichent ce statut.

Les ouvriers de l'administration québécoise sont en retard de 15,2 % sur le plan de la rémunération globale face à leurs homologues du secteur privé non syndiqué. Cinq des dix emplois, représentant 66 % des effectifs, affichent ce statut.

Tableau 4.16

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002 (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	- 4,6*	- 4,9	3,2*
Professionnels	- 6,1	- 8,6	2,7
Techniciens	0,1*	- 1,0*	8,9
Employés de bureau	- 7,3	- 7,6	0,5*
Employés de service	5,6*	9,4*	10,5
Ouvriers	- 24,8	- 20,8	- 15,2

* Indique la parité des deux secteurs

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

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 2001 et 2002. 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 2001 et 2002. 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 2002 et 2001 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 2001 et 2002 par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois sur le plan du salaire.

Par rapport aux autres secteurs, la situation comparative de l'administration québécoise s'est affaiblie ou est restée stable entre 2001 et 2002. Des affaiblissements sont notés vis-à-vis des autres syndiqués québécois (1,5 point de pourcentage) ainsi

que par rapport au secteur « autre public » (3,3 points de pourcentage) et chacune de ses composantes « entreprises publiques » : 6,3 points de pourcentage; secteur universitaire : 2,1 points de pourcentage; administration fédérale : 7,1 points de pourcentage.

La variation de la structure d'effectifs a eu de légers effets positifs sur la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à six des dix marchés de comparaison. La différence des écarts salariaux de 2001 et 2002 face aux syndiqués du secteur privé est entièrement due à l'effet du changement de la structure d'effectifs.

Pour les quatre autres marchés comparés, des effets non significatifs sont observés.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs
(en points de %)

Secteurs	Écart2002 - Écart01	Effstruct	Écartrem2002 - Écartrem01
Autres salariés québécois	- 2,0	0,1	- 2,1*
Privé	- 1,5	0,2	- 1,7*
« Autre public »	- 3,2	0,1	- 3,3
« Entreprises publiques »	- 6,2	0,1	- 6,3
Universitaire	- 2,0	0,1*	- 2,1
Administration fédérale	- 6,9	0,2*	- 7,1
Secteurs et syndicalisation			
Autres salariés québécois syndiqués	- 1,4	0,1	- 1,5
Autres salariés québécois non syndiqués	- 1,7	0,1*	- 1,8*
Privé syndiqué	0,2	0,2	0,0*
Privé non syndiqué	- 1,5	0,1*	- 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 pour toutes les catégories d'emplois considérées, à l'exception des professionnels, où elle s'est affaiblie de 7,3 points de pourcentage¹.

La variation de la structure d'effectifs a eu des effets positifs sur la situation comparative de l'administration québécoise face à l'ensemble des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères et pour trois des cinq catégories; ces effets varient de 0,1 à 0,3 point de pourcentage. Chez les techniciens et les ouvriers, la variation de la structure d'effectifs a plutôt eu un effet négatif de 0,2 point de pourcentage.

1. Cet affaiblissement est dû en partie au resserrement des critères pour le niveau plus élevé ou de chef d'équipe (niveau 3). La section « méthodologie » donne plus d'information à ce sujet.

Tableau 5.2

Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2002 - Écart01	Effstruct	Écartrem2002 - Écartrem01
Ensemble des emplois repères	- 2,0	0,1	- 2,1*
Professionnels	- 7,0	0,3	- 7,3
Techniciens	- 1,3	- 0,2	- 1,1*
Employés de bureau	- 2,9	0,1	- 3,0*
Employés de service	5,8	0,2	5,6*
Ouvriers	1,1	- 0,2	1,3*

* 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 de l'administration québécoise a eu des effets positifs pour trois des cinq catégories. Ces effets varient de 0,1 point de pourcentage pour les employés de bureau à 0,5 point de pourcentage pour les professionnels.

Un effet négatif important est constaté chez les techniciens, où la variation de la structure d'effectifs représente près de la moitié de l'écart observé.

Tableau 5.3

Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2002 - Écart01	Effstruct	Écartém2002 - Écartém01
Ensemble des emplois repères	- 1,5	0,2	- 1,7*
Professionnels	- 7,1	0,5	- 7,6*
Techniciens	0,5	- 0,4	0,9*
Employés de bureau	- 3,0	0,1	- 3,1*
Employés de service	7,1	0,4	6,7*
Ouvriers	2,9	- 0,1*	3,0*

* 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 2002 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 s'est affaiblie par rapport à cinq secteurs de comparaison : le secteur privé (3,3 points de pourcentage) et le secteur « autre public » (3,4 points de pourcentage) et ses composantes (3,7 points de pourcentage face aux « entreprises publiques », 5,9 vis-à-vis du secteur universitaire et 6,6 par rapport à l'administration fédérale). La situation de l'administration québécoise est demeurée stable face aux autres secteurs comparés.

La variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise n'a eu aucun effet dans la comparaison avec cinq des dix secteurs analysés. Des effets positifs variant de 0,1 à 0,4 point de pourcentage sont observés par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois, aux secteurs « autre public » et « entreprises publiques » ainsi qu'aux syndiqués québécois (ensemble et privé).

Tableau 5.4

Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs (en points de %)

Secteurs	Écart2002 - Écart01	Effstruct	Écartém2002 - Écartém01
Autres salariés québécois	- 2,5	0,1	- 2,6*
Privé	- 3,2	0,1*	- 3,3
« Autre public »	- 3,3	0,1	- 3,4
« Entreprises publiques »	- 3,5	0,2	- 3,7
Universitaire	- 5,8	0,1*	- 5,9
Administration fédérale	- 6,4	0,2*	- 6,6
Secteurs et syndicalisation			
Autres salariés québécois syndiqués	- 1,7	0,1	- 1,8*
Autres salariés québécois non syndiqués	- 2,1	0,1*	- 2,2*
Privé syndiqué	- 2,2	0,4	- 2,6*
Privé non syndiqué	- 2,0	0,1*	- 2,1*

* 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, 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 et pour quatre des cinq catégories. Seule la catégorie « Techniciens » présente un affaiblissement (2,5 points de pourcentage).

La variation de la structure d'effectifs a eu de légers effets positifs sur toutes les catégories sauf celles des « Techniciens » et des « Ouvriers », où un effet négatif est noté.

Tableau 5.5

Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2002 - Écart01	Effstruct	Écartrem2002 - Écartrem01
Ensemble des emplois repères	- 2,5	0,1	- 2,6*
Professionnels	- 5,8	0,2	- 6,0*
Techniciens	- 2,8	- 0,3	- 2,5
Employés de bureau	- 3,8	0,1	- 3,9*
Employés de service	5,7	0,2	5,5*
Ouvriers	0,3	- 0,1	0,4*

* 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 s'est affaiblie de 3,3 points de pourcentage par rapport au secteur privé sur le plan de la rémunération globale. Un affaiblissement est également noté pour les catégories « Professionnels » et « Employés de bureau » (respectivement 6,4 et 5,9 points de pourcentage). Les trois autres catégories ne présentent pas d'écart significatif entre 2001 et 2002.

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 ouvriers. Pour les autres catégories, des effets positifs de 0,4 point de pourcentage pour les employés de service, de 0,3 point de pourcentage pour les professionnels et de 0,1 point de pourcentage pour les employés de bureau sont observés.

Tableau 5.6
Comparaison des écarts de 2001 et 2002 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2002 - Écart01	Effstruct	Écartrem2002 - Écartrem01
Ensemble des emplois repères	- 3,2	0,1*	- 3,3
Professionnels	- 6,1	0,3	- 6,4
Techniciens	- 1,7	- 0,4*	- 1,3*
Employés de bureau	- 5,8	0,1	- 5,9
Employés de service	6,2	0,4	5,8*
Ouvriers	2,0	- 0,1*	2,1*

* Indique que la composante 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 2002 et pour 2003 sont aussi fournies.

L'environnement économique¹

L'économie est marquée par un brusque ralentissement en 2001. En effet, après des hausses² de 5,2 % en 1999 et de 4,3 % en 2000, le PIB³ réel s'accroît de 0,9 % en 2001. En 2002, la croissance remonte à 3,4 % au premier semestre. La conjoncture récente est vigoureuse puisque, sur une base trimestrielle, le PIB augmente de 1,5 % au premier trimestre de 2002 et de 1,4 % au deuxième.

Le ralentissement de l'économie en 2001 provient surtout de la diminution des investissements des entreprises (- 3 %) ainsi que du désinvestissement en stocks. En 2002, la remontée est principalement due aux investissements totaux (administrations publiques et entreprises) qui augmentent de 6,5 % après avoir diminué de 2 % en 2001.

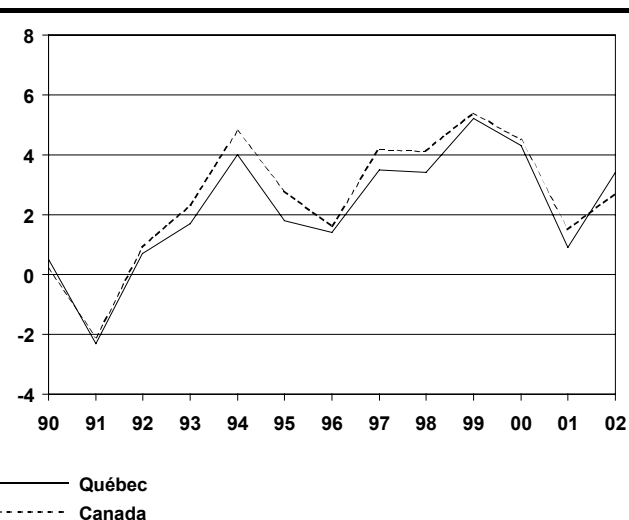
Les dépenses de consommation augmentent de 2,6 % en 2001. Il s'agit d'un ralentissement par rapport à 1999 (3,2 %) et 2000 (2,9 %). Elles se maintiennent en 2002 avec une croissance de 2,5 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, elles augmentent de 0,6 % au premier trimestre de 2002 et de 0,7 % au deuxième.

Les dépenses publiques courantes en biens et services augmentent de 0,6 % en 2000 et de 2,4 % en 2001. Au premier semestre de 2002, leur croissance est de 1,8 %. Les dépenses publiques augmentent pour une cinquième année consécutive en 2002, mais à un rythme inférieur à celui du PIB, sauf en 2001. Auparavant, elles avaient diminué pendant cinq années consécutives.

1. Les séries chronologiques portant sur l'environnement économique sont fournies à l'annexe F.
2. Les taux de croissance sont généralement exprimés en fonction de la période correspondante de l'année précédente. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents.
3. Les données annuelles du PIB réel sont généralement tirées des *Comptes économiques provinciaux* de Statistique Canada. Les données de l'année 2001 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.

Figure 6.1

Croissance du PIB réel¹, au Québec et au Canada, de 1990 à 2002² (en %)



1. Au prix du marché, base 1997.

2. Pour les six premiers mois de 2002, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

En 2001, les exportations et les importations diminuent, pour la première fois depuis 1991 en ce qui a trait aux exportations, et depuis 1992 pour les importations. Les exportations subissent les effets du ralentissement de l'économie américaine. Quant aux importations, elles sont affectées par la faiblesse de la demande intérieure, notamment les investissements des entreprises, qui diminuent de 3 %.

Au premier semestre de 2002, la demande intérieure augmente plus vite qu'en 2001 en raison de l'accélération des investissements des administrations et des entreprises. Quant aux importations et exportations, elles diminuent de nouveau; toutefois, le commerce extérieur continue d'avoir un impact positif sur le PIB, parce que la baisse des importations est plus grande que celle des exportations.

En 2002, après neuf mois, les mises en chantier augmentent de 55,6 % et atteignent leur plus haut niveau depuis 1991.

L'inflation est à la baisse puisque l'IPC, après avoir augmenté de 2,4 % en 2001, s'accroît de 1,6 % pour les neuf premiers mois de 2002. Par contre, la

tendance récente est à la hausse puisque l'augmentation de l'IPC passe de 1 % au deuxième trimestre de 2002 à 2,3 % au troisième.

En 2002, les taux d'intérêt à court terme sont à leur plus bas niveau en plus de 40 ans. Cependant, la tendance est à la hausse. En effet, le taux des bons du Trésor à trois mois passe de 2,1 % au premier trimestre de 2002 à 2,6 % au deuxième et à 2,9 % au troisième.

Au cours du mois de janvier 2002, le dollar canadien descend à un creux historique de 61,8 cents américains. Il remonte à 65,3 cents en juin. La tendance récente est à la baisse et le dollar se situe à 63,5 cents en septembre.

La situation financière des particuliers s'améliore depuis quelques années. Cependant, la forte chute des marchés boursiers depuis l'automne 2000 pourrait diminuer la confiance des consommateurs et leur capacité de dépenser.

Après une bonne accélération de l'économie cette année, les analystes s'attendent à un léger ralentissement l'an prochain en raison, entre autres, de la faiblesse de l'économie mondiale, notamment celle des États-Unis. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2002 varient de 3,8 % à 4,2 % et, pour 2003, de 2,9 % à 4 % (tableau 6.1⁴).

Une approche différente

Les résultats de l'analyse des taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre précédent varient de ceux obtenus lorsque l'analyse est effectuée par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente. Dans le premier cas, l'analyse se fait sur une courte période et des variations dues à des changements conjoncturels peuvent être relevées. C'est cette approche qui a été privilégiée dans le présent rapport. L'analyse effectuée dans le second cas met en perspective une plus longue période, et des effets de plus long terme peuvent alors être constatés. Les récents résultats trimestriels calculés sur cette base (fin 2001 et début 2002) sont reproduits 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 - 01	I - 02	II - 02
PIB au prix du marché (\$ 1997)	0,4	2,7	4,1
Consommation	2,7	2,4	2,5
Investissements	- 0,3	4,7	8,3
administrations publiques	15,5	15,2	13,5
entreprises	- 2,7	3,1	7,4
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,3	3,0	0,6
Revenu personnel disponible			
nominal	4,5	4,5	5,9
réel ²	3,7	3,3	5,0

1. Taux de croissance d'un trimestre par rapport au trimestre correspondant de l'année précédente. Les taux sont généralement exprimés en termes réels (\$ 1997).

2. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services (1997 = 100) est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.

4. 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 2002 et 2003

	BRC (Septembre 2002)		CBC (Octobre 2002)		CCPEDQ (Octobre 2002)		BNC (Octobre 2002)	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
PIB et ses composantes^{1,2}								
PIB (au prix du marché)	4,2	4,0	4,2	2,9	3,8	3,6	3,9	3,7
Consommation	..	..	2,9	2,8	2,8	3,4	3,2	3,4
Investissements	..	..	8,4	5,7	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	12,1	2,8	..	..	..	..
entreprises	..	..	7,7	6,3	2,3	7,5	..	..
Dépenses publiques courantes en biens et services	..	..	1,8	2,6	2,8	3,3	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,1	3,1	2,1	2,5	2,1	3,2	1,9	2,7
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	2,9	4,8	2,7	4,0	2,6	3,9	3,4	4,7
Taux de change (huard en cents américains)	64,2	68,4	63,9	64,6	63,8	66,7	64,0	67,6
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	3,3	1,8	3,1	1,0	3,2	2,5	3,3	1,9
Taux de chômage (%)	8,6	8,1	8,5	8,1	8,5	7,9	8,6	8,2
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	2,5	2,5	2,5	2,5	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	5,1	4,5	6,0	3,7	3,6	3,2	..	..
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	1,5	4,5	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	12,0	5,6	..	..	..	..
Ventes au détail ²	5,3	4,9	6,9	4,4	6,0	7,4	..	..
Mises en chantier (milliers)	37,1	34,6	42,4	37,5	40,0	42,0	41,0	36,0

1. En termes réels (année de base 1997).

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 2,6 % en 2001, ce qui constitue un ralentissement par rapport à 1999 (3,2 %) et à 2000 (2,9 %). La croissance se maintient en 2002 avec une augmentation de 2,5 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, les dépenses de consommation augmentent de 0,6 % au premier trimestre de 2002 et de 0,7 % au deuxième.

En 2001, la croissance des dépenses de consommation provient davantage des biens (2,7 %) que des services (2,4 %). En 2002, l'écart s'accroît puisque, au premier semestre, les dépenses en biens augmentent de 3,4 % et celles en services de 1,5 %.

L'accélération des dépenses en biens est surtout attribuable aux achats de biens durables (automobiles,

bicyclettes, meubles et appareils ménagers, etc.). Les dépenses pour ces biens sont stimulées par les faibles taux d'intérêt et par un marché de l'emploi vigoureux. Ainsi, les dépenses en biens durables augmentent de 5,3 % en 2000 et de 5,5 % en 2001. Au premier semestre de 2002, elles augmentent de 8,4 %.

Simultanément, les dépenses pour les autres biens et pour les services ralentissent. La consommation de biens semi-durables (vêtements, chaussures, etc.) augmente de 3,8 % en 2000, de 3,4 % en 2001 et de 3,2 % au premier semestre de 2002. Quant à la consommation de biens non durables (aliments, boissons, etc.), elle augmente de 1,1 % en 2000, de 0,8 % en 2001 et de 0,5 % au premier semestre de 2002. Pour ce qui est des services, les taux de croissance sont de 3 %, 2,4 % et 1,5 % pour les mêmes périodes.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail augmentent de 4,4 % en 2000 et de 4 % en 2001. Le groupe qui contribue le plus à l'augmentation des ventes au détail est celui des meubles et appareils ménagers avec des hausses de 11,3 % en 2000 et de 10,4 % en 2001.

Il y a accélération de la croissance des ventes au détail en 2002 avec une augmentation de 6 % pour les huit premiers mois comparativement aux mêmes mois de 2001. Cette accélération est surtout attribuable aux ventes de meubles et d'appareils ménagers et à celles de véhicules automobiles, qui augmentent respectivement de 12,7 % et 11,6 %.

Les ventes de meubles et d'appareils ménagers devraient continuer de croître dans la foulée des niveaux records de reventes de maisons au cours des dernières années. Celles-ci augmentent de 14,6 % en 2001 et de 18 % au premier semestre de 2002.

Après avoir fait du surplace en 1996 et 1997, le revenu personnel disponible réel⁵ connaît une croissance soutenue depuis. Il augmente de 1,5 % en 1998, de 3 % en 1999, de 2,8 % en 2000 et de 3,1 % en 2001. La croissance s'accélère en 2002 avec une augmentation de 4,1 % au premier semestre. Si la tendance se maintient, ce sera la plus forte croissance du revenu personnel disponible réel depuis 1989 (4,7 %). Le revenu personnel disponible étant la différence entre le revenu personnel et les impôts directs, l'augmentation en 2002 est due à une baisse exceptionnelle des impôts directs. Sur une base trimestrielle, le revenu personnel disponible réel augmente de 0,9 % à chacun des deux premiers trimestres de 2002.

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 46,4 % tandis que les impôts directs augmentent de 76,7 %. Il s'ensuit que le

revenu personnel disponible augmente de 38,3 %. Le ratio des impôts directs sur le revenu personnel passe de 20,9 % en 1989 à un sommet de 25,2 % en 2000. Il y a un changement de tendance en 2001 et 2002. En effet, ce ratio diminue à 24,5 % en 2001 et à 23,4 % au premier semestre de 2002, soit un niveau semblable à celui du milieu des années 1990. Cette baisse est due aux diminutions répétées d'impôt de la part des administrations fédérale et provinciale.

De 1995 à 2000, le taux d'épargne⁶ diminue fortement; il passe de 10,3 % en 1995 à un plancher de 3 % en 2000. Il se redresse par la suite, la bonne tenue du revenu personnel disponible permettant aux ménages de maintenir leur consommation tout en reconstituant leur épargne. Ainsi, le taux d'épargne remonte à 3,4 % en 2001 et à 6,3 % au premier semestre de 2002. Le taux en 2002 est le plus élevé des six dernières années.

Le taux d'endettement⁷ atteint un sommet de 81,8 % en 1998. Il descend par la suite à 78,5 % en 2001. Il remonterait à 79,7 % en 2002 et à 80,3 % en 2003. Cette remontée ne devrait pas trop affecter la marge de manœuvre des consommateurs, étant donné le niveau historiquement bas des taux d'intérêt.

En plus de l'endettement, la forte augmentation de la valeur des actifs financiers à la fin des années 1990 a favorisé le maintien d'un haut niveau de consommation. Cependant, depuis deux ans, il y a une dégringolade des indices boursiers à la suite de l'écroulement de la bulle technologique, des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis et des nombreux cas de malversations comptables. Ainsi, l'indice boursier de Toronto, représenté par le S&P/TSX, diminue de 19,5 % en 2001 après une hausse de 36,1 % en 2000. La baisse continue en 2002 avec un recul de 6,6 % après neuf mois. À la

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

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

7. 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 2002.

fin de septembre 2002, l'indice se situe à 6 180,4, soit 45,9 % sous le sommet de 11 423,7 observé en septembre 2000.

Après trois années de baisses, le nombre de faillites⁸ personnelles augmente de 4,1 % en 2001. Le volume de faillites personnelles en 2001 (24 114) demeure inférieur de 10,6 % à celui de 1997 (26 970). En 2002, le nombre de faillites repart en baisse car, après huit mois, il se situe à 14 578, alors qu'il était de 16 187 pour la même période en 2001 (- 9,9 %).

À la suite de la baisse de 2001, l'indice de confiance des consommateurs⁹ du Conference Board bondit en 2002 et atteint des niveaux inégalés depuis 1991. En effet, l'indice passe de 113,9 au quatrième trimestre de 2001 à 137,7 au premier trimestre de 2002. Pour les trois premiers trimestres de 2002, il se situe à 132,5 et excède de 14,5 % celui de la période correspondante de 2001. En 2002, la tendance est cependant à la baisse puisque l'indice passe de 137,7 au premier trimestre à 132,5 au deuxième et à 127,2 au troisième.

La croissance des dépenses de consommation devrait se poursuivre l'année prochaine. Certains analystes s'attendent à ce qu'elle se fasse au même rythme qu'en 2002, alors que d'autres prévoient une accélération. Ainsi, les prévisions de croissance de la consommation varient de 2,8 % à 3,2 % pour l'ensemble de 2002 et de 2,8 % à 3,4 % en 2003.

Les investisseurs

De 1995 à 2000, la croissance des investissements est soutenue. En effet, les investissements augmentent de 44,3 %, ou de 7,6 % en moyenne par année au cours de cette période. Après des augmentations de 9,8 % en 1999, la plus forte depuis 1987, et de 8 % en 2000, les investissements diminuent de 2 % en 2001, soit une première baisse depuis 1995. Ils repartent à la hausse en 2002 avec une augmentation

de 6,5 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, ils augmentent de 4,4 % au premier trimestre de 2002 et de 2,9 % au deuxième.

C'est la chute des investissements des entreprises qui provoque le recul des investissements en 2001. En effet, les investissements des entreprises diminuent de 3 % tandis, que ceux des administrations publiques augmentent de 4,7 %. La remontée des investissements en 2002 provient à la fois des administrations et des entreprises. Au premier semestre, les investissements des administrations publiques augmentent de 14,4 % et ceux des entreprises de 5,2 %.

La forte poussée des investissements des administrations publiques en 2002 provient du fait que certains travaux d'investissement déjà prévus ont été devancés afin d'atténuer les effets négatifs des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis. Quant aux investissements des entreprises, leur remontée est due surtout à la vigueur de la construction résidentielle. Sur une base trimestrielle, l'augmentation au premier trimestre de 2002 est de 3,7 % pour les administrations publiques et de 4,6 % pour les entreprises et, au deuxième trimestre, de 1,7 % pour les administrations publiques et de 3,1 % pour les entreprises.

Après plusieurs années de forte croissance, l'investissement des entreprises en machines et matériel chute en 2001 et 2002, atteint par l'apathie du secteur de la haute technologie. Ainsi, après des hausses de 24,6 % en 1999 et de 7,9 % en 2000, l'investissement des entreprises en machines et matériel diminue de 5,8 % en 2001 et de 2,4 % au premier semestre de 2002. La forte chute des bénéfices des sociétés en 2001 (- 14,6 %) n'est sûrement pas étrangère à ce retournement. Ces investissements ont peut-être atteint un creux au premier trimestre de 2002 puisque, sur une base trimestrielle, ils augmentent de 6,4 % au deuxième trimestre après avoir baissé de 0,2 % au premier.

Les investissements en construction non résidentielle diminuent de 5 % en 2001, après une hausse de 17,9 % en 2000. La fin de travaux importants dans le secteur privé explique ce retournement. La

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

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

construction non résidentielle remonte toutefois en 2002 avec une hausse de 3,9 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, ces investissements augmentent de 4,7 % au premier trimestre de 2002 et de 0,4 % au deuxième.

L'accélération du PIB en 2002 est en bonne partie attribuable à la construction résidentielle. En effet, après une hausse limitée de 0,7 % en 2000, les investissements des entreprises en construction résidentielle augmentent de 5,1 % en 2001 et de 22,4 % au premier semestre de 2002. En excluant la construction résidentielle, la hausse du PIB au premier semestre de 2002 est de 2,6 % au lieu de 3,4 %. Des taux d'intérêt relativement bas, la rareté de logements locatifs ainsi que la bonne tenue du marché de l'emploi expliquent la croissance exceptionnelle de la construction résidentielle depuis le début de 2002.

Les investissements en construction résidentielle se divisent en trois composantes. L'accélération en 2002 provient surtout de la construction neuve qui connaît une hausse de 41,4 % au premier semestre. Pendant ce temps, les commissions sur les reventes de maisons augmentent de 23,7 % et les investissements en améliorations et modifications progressent de 4,3 %.

Le nombre de mises en chantier passe de 24 700 en 2000 à 27 700 en 2001, son plus haut niveau depuis 1994 (34 200). Les mises en chantier connaissent une explosion en 2002 puisque, après neuf mois, elles se situent à 42 000 sur une base annualisée, soit leur plus haut niveau depuis 1991 (44 700). L'augmentation par rapport à la période correspondante de 2001 est de 55,6 %.

Les bénéfices des sociétés connaissent un retournement en 2001. En effet, après des hausses de 17,5 % en 1999 et de 13,8 % en 2000, ils diminuent de 14,6 % en 2001. Il s'agit d'une première baisse des bénéfices depuis 1992. Au premier semestre de 2002, les bénéfices des sociétés diminuent de 0,2 %. Ceux-ci ont peut-être atteint un creux au quatrième trimestre de 2001. En effet, sur une base trimestrielle, les profits des entreprises augmentent de 10 % au premier trimestre de 2002 et de 3,8 % au

deuxième, après avoir baissé au cours des deux trimestres précédents.

En hausse presque ininterrompue depuis 1992, la part des bénéfices des sociétés dans le PIB se situe à 10,5 % en 2000. Cette part diminue à 8,8 % en 2001, ce qui demeure beaucoup plus élevé que le creux de 1992 (4,1 %).

Les livraisons manufacturières connaissent un brusque changement de cap en 2001. Après des hausses de 3,4 % en 1998, de 9,9 % en 1999 et de 11,2 % en 2000, elles diminuent de 5,2 % en 2001. Pour les huit premiers mois de 2002, elles diminuent de 1,6 % par rapport à la période correspondante de 2001. 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. Ainsi, après avoir augmenté de 49,1 % en 2000, les livraisons de produits informatiques et électroniques diminuent de 46,6 % en 2001 et de 27,9 % pour les huit premiers mois de 2002. Depuis le début de 2002, ce secteur s'est stabilisé à un niveau qui se situe à environ 40 % de celui du troisième trimestre de 2000.

Les livraisons manufacturières ont atteint un creux au quatrième trimestre de 2001. En effet, après avoir baissé à chacun des quatre trimestres de 2001, elles augmentent de 2,6 % au premier trimestre de 2002 et de 2,7 % au deuxième.

Le nombre de faillites commerciales continue de baisser, passant de 3 011 en 2000 à 2 819 en 2001 (- 6,4 %). En 2002, après 8 mois, cette tendance se poursuit puisqu'une diminution de 18 % est observée (1 529 par rapport à 1 864 pour la même période de 2001).

La valeur des faillites commerciales, généralement à la baisse de 1992 à 1999, remonte en 2000 et en 2001. De 1992 à 1999, cette valeur passe de 3 201,5 millions de dollars à 701,8 millions de dollars, soit une baisse de 78,1 %. Le passif total des entreprises en faillite augmente à 751,6 millions de dollars en 2000 (7,1 %) et à 1 033,2 millions de dollars en 2001 (37,5 %). Il y a un retournement en 2002 car, après huit mois, le passif total diminue de

40,5 % en regard de la période correspondante de 2001.

Selon les analystes, les investissements des entreprises demeureraient vigoureux l'an prochain. Ainsi, la croissance des investissements des entreprises de situerait entre 2,3 % et 7,7 % en 2002 et entre 6,3 % et 7,5 % en 2003.

Les gouvernements

Les dépenses en biens et services des administrations publiques¹⁰ augmentent de 0,6 % en 2000 et de 2,4 % en 2001. Au premier semestre de 2002, leur croissance est de 1,8 %. Faisant suite à cinq années de baisses, ces dépenses augmentent pour une cinquième année consécutive en 2002.

La part relative des dépenses publiques en biens et services dans le PIB atteint un sommet de 26,5 % en 1992. Cette part diminue à 20,6 % en 2000. Elle remonte légèrement par la suite, soit à 20,9 % en 2001 et à 21,1 % au premier semestre de 2002. Au cours des cinq dernières années, cette part s'est stabilisée, oscillant entre 20,6 % et 21,1 %.

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 119 millions de dollars en 1999. L'année 2000 est marquée par un retour au déficit qui s'élève à 756 millions de dollars. De 1994 à 1999, les revenus de l'administration provinciale augmentent de 26,9 % et les dépenses de 6,4 %. En 2002, les revenus augmentent de 3,4 % et les dépenses de 4,5 %.

Selon les analystes, il y aurait une accélération des dépenses publiques l'an prochain. Ainsi, l'augmentation des dépenses publiques se situerait entre 1,8 % et 2,8 % en 2002 et entre 2,6 % et 3,3 % en 2003.

10. 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.

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 44,9 % en 1992 à 60,4 % en 2000. Il y a toutefois un changement de tendance au cours des deux dernières années, cette part diminuant en raison, surtout, du ralentissement de l'économie américaine. Ainsi, la part des exportations dans le PIB descend à 58,3 % en 2001 et à 56,2 % au premier semestre de 2002. C'est en 1991 que cette part avait diminué pour la dernière fois.

La forte progression des exportations sur la période 1992-2001 est surtout attribuable aux exportations internationales. Au cours de cette période, les exportations vers les autres pays, particulièrement les États-Unis, augmentent de 112 %, alors que celles vers les autres provinces progressent de 18,2 %. Ainsi, les exportations internationales voient leur part des exportations totales passer de 53,1 % en 1992 à 67,1 % en 2001.

En 1999 et 2000, les exportations et les importations progressent à un rythme soutenu. En 2001, les exportations et les importations diminuent, pour la première fois depuis 1991 pour les exportations et depuis 1992 pour les importations. Comme les exportations diminuent moins vite que les importations, les exportations nettes ont un impact positif sur le PIB.

Après une hausse de 8,6 % en 2000, les exportations totales baissent de 2,6 % en 2001, subissant ainsi les effets du ralentissement de l'économie américaine. Ce changement de direction est dû aux exportations de biens vers les autres pays, qui diminuent de 3,7 % en 2001, après avoir augmenté de 12,8 % en 2000.

Les importations totales augmentent de 8 % en 2000, mais baissent de 4,6 % en 2001, affectées par le ralentissement de la demande intérieure, notamment les investissements des entreprises, qui baissent de 3 % en 2001, après une hausse de 7,8 % en 2000.

En 2002, le commerce extérieur continue de fonctionner au ralenti. Au premier semestre, les exportations diminuent de 2,3 %, continuant de subir les contrecoups du ralentissement de l'économie américaine. Quant aux importations, elles diminuent de 3,8 % au premier semestre, ralenties par la baisse des investissements des entreprises en machines et matériel au cours de la même période. Les importations et les exportations ont peut-être atteint un creux au premier trimestre de 2002 puisque, sur une base trimestrielle, elles augmentent au deuxième trimestre après avoir diminué au premier.

La politique monétaire

L'inflation, qui s'était maintenue en deçà de 2 % de 1992 à 1999, monte à 2,4 % en 2000 et en 2001. Pour les neuf premiers mois de 2002, la croissance de l'IPC au Québec descend à 1,6 %. En 2001, les pressions à la hausse viennent des prix des aliments et, en 2002, les pressions à la baisse viennent des prix de l'énergie. L'indice d'ensemble sans les aliments s'accroît de 1,6 % en 2001 et, sans l'énergie, de 2,3 % en 2002. La tendance récente est à la hausse puisque l'augmentation de l'IPC passe de 1 % au deuxième trimestre de 2002 à 2,3 % au troisième.

Le rendement des bons du Trésor à trois mois, qui se situe à 4,7 % en 1999 et à 5,5 % en 2000, diminue à 3,9 % en 2001 et à 2,5 % pour les neuf premiers mois de 2002. La tendance à la baisse en 2001 est accentuée par les attentats du 11 septembre aux États-Unis. Ainsi, le taux se situe à 5 % au premier trimestre, 4,4 % au deuxième, 3,8 % au troisième et 2,3 % au quatrième trimestre. Au premier trimestre de 2002, le taux des bons du Trésor à trois mois diminue à 2,1 %, son plus bas niveau en plus de 40 ans. Le taux remonte à 2,6 % au deuxième trimestre et à 2,9 % au troisième.

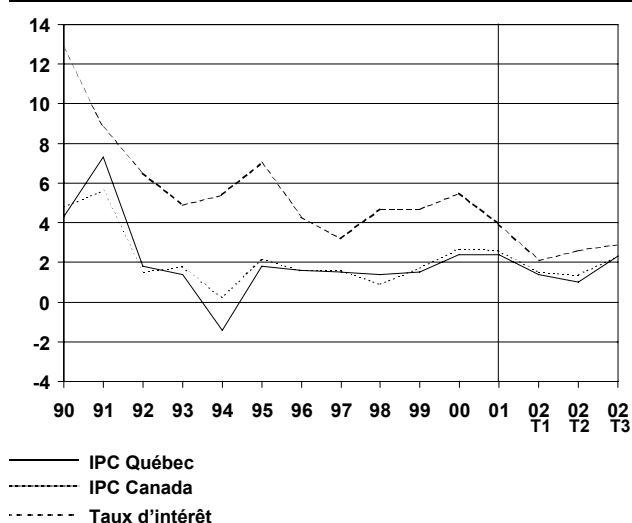
Après le resserrement de la politique monétaire qui a pris fin en mai 2000, on assiste à un assouplissement à partir du début de 2001. En janvier 2001, à la suite du ralentissement économique aux États-Unis et de la chute marquée des marchés boursiers qui risquait d'avoir un impact négatif sur la confiance des consommateurs, le taux interbancaire aux États-Unis

diminue de ½ point, passant de 6,5 % à 6 %. Il s'agit de la première de 11 baisses qui amèneront le taux à 1,75 % en décembre 2001, son plus bas niveau en 40 ans. La baisse des taux s'accélère en fin d'année à la suite des attentats du 11 septembre. Ainsi, de septembre à décembre 2001, le taux interbancaire américain diminue à quatre reprises et passe de 3,5 % à 1,75 %. Depuis décembre 2001, le taux n'a pas bougé.

Pendant ce temps, on assiste à une forte détente monétaire au Canada à la suite du ralentissement économique et des effets négatifs des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis. Ainsi, le taux cible de financement à un jour diminue à 10 reprises, passant de 5,75 % au début de 2001 à 2 % le 15 janvier 2002, son plus bas niveau depuis septembre 1960.

Par la suite, contrairement à ce qui se passe aux États-Unis, les taux montent au Canada. En effet, en raison d'une reprise économique plus forte que prévu et du niveau historiquement bas du taux cible, ce dernier est haussé à trois reprises et atteint 2,75 % le 16 juillet 2002.

Figure 6.2
Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC¹, au Québec et au Canada, de 1990 à 2002 (en %)



1. Pour l'IPC, les taux de croissance trimestriels sont exprimés en fonction des trimestres correspondants de l'année précédente (1992 = 100).

En 1999 et 2000, le dollar canadien se situe à 67,3 cents américains. Il diminue à 64,6 cents en 2001 et à 63,7 cents pour les trois premiers trimestres de 2002. La tendance est à la baisse du premier trimestre de 2000 (68,8 cents) au premier trimestre de 2002 (62,7 cents). Au cours de janvier 2002, le huard atteint un creux historique à 61,8 cents. Il remonte à 65,3 cents en juin. Il baisse depuis et se situe à 63,5 cents en septembre.

L'indice de référence¹¹ au Canada se situe dans la fourchette de 1 % à 3 % fixée par la Banque du Canada, ce qui dénote peu de pressions inflationnistes. Cependant, il se rapproche de la borne supérieure puisqu'il se situe à 2,5 % en août et en septembre 2002. De plus, compte tenu du niveau historiquement bas des taux d'intérêt et de la vigueur de l'économie canadienne depuis le début de l'année, la plupart des analystes prévoient d'autres hausses des taux d'intérêt.

Selon les prévisions, il y aurait une hausse à la fois des taux d'intérêt, du taux de change et du taux d'inflation. En effet, les analystes situent les taux d'intérêt à court terme entre 2,6 % et 3,4 % en 2002 et entre 3,9 % et 4,8 % en 2003. Quant au taux de change, les prévisions évaluent le dollar entre 63,8 et 64,2 cents américains en 2002 et entre 64,6 et 68,4 cents en 2003. Le taux d'inflation serait entre 1,9 % et 2,1 % en 2002 et entre 2,5 % et 3,2 % en 2003.

11. 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 2001 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 2001, le taux de croissance de la demande intérieure finale a été de 1,67 %. En termes nets, l'impact a été de 1,62 % si le poids de cet agrégat dans le PIB est considéré. Les autres éléments ont eu un impact négatif de 0,68 %.

Éléments de croissance du PIB au prix du marché, Québec, 2001 (\$ 1997)

	2000	2001	Variation		Effet réel ¹
	(millions de \$)		(millions de \$)	%	%
Éléments A					
<u>Demande intérieure finale</u>					
Dépenses de consommation	125 909	129 131	3 222	2,56	1,50
Dépenses publiques courantes	42 588	43 624	1 036	2,43	0,48
Investissements des administrations publiques	5 503	5 761	258	4,69	0,12
Investissements des entreprises	34 219	33 178	- 1 041	- 3,04	- 0,48
Total (Éléments A)	208 219	211 694	3 475	1,67	1,62
Éléments B					
<u>Autres éléments</u>					
Variation des stocks	3 050	- 667	- 3 717	- 121,87	- 1,73
Exportations nettes	4 237	6 616	2 379	56,15	1,11
Divergence statistique	- 528	- 655	- 127	24,05	- 0,06
Total (Éléments B)	6 759	5 294	- 1 465	- 21,67	- 0,68
PIB =					
Éléments A +					
Éléments B					
Valeur du PIB	214 978	216 988	Total A + B		
Croissance du PIB en 2001			2 010	0,93	0,93

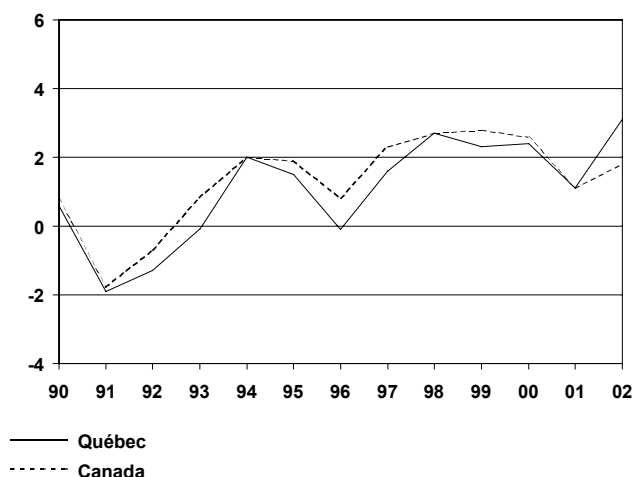
1. L'effet réel sur la variation du PIB en 2001 est obtenu en mesurant l'impact pondéré de chaque variation d'un élément par son poids dans le PIB en 2000. Par exemple, la variation pour la consommation en 2001 par rapport à 2000 est de 2,56 %. Par ailleurs, toujours par rapport à 2000, le poids des dépenses de consommation dans l'ensemble du PIB est de 58,6 % (125 909 millions divisés par 214 978 millions). En termes pondérés, la variation est donc de 1,50 % (58,6 % multiplié par 2,56 %). Ce résultat donne l'impact net qu'a eu la consommation dans la croissance du PIB en 2001 par rapport à 2000.

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

L'emploi a connu une croissance vigoureuse en 2002 après un certain ralentissement en 2001. Ainsi, pour les neuf premiers mois de 2002, le nombre d'emplois augmente de 108 900 (3,1 %) par rapport à la même période de 2001, alors qu'au cours de cette dernière année, il ne s'était créé que 36 800 emplois (croissance de 1,1 %). En 1998, 1999 et 2000, jusque-là les trois meilleures années du présent cycle d'expansion, il s'est créé 80 900 emplois en moyenne par an.

Figure 6.3

Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1990 à 2002¹ (en %)



1. Pour les neuf premiers mois de 2002, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

La création d'emplois en 2002 s'est principalement faite au cours des deux premiers trimestres (croissance de 1,1 % et 2 % respectivement) alors qu'un faible repli est noté au troisième (-0,1 %). Pour les 9 premiers mois de l'année, le taux de croissance de l'emploi au Québec dépasse celui enregistré au Canada, (1,8 %; 265 600 emplois de plus); pour cette période, les nouveaux emplois au

Québec représentent 41 % de ceux créés dans l'ensemble du Canada.

Parmi les emplois créés en 2002 par rapport à la même période de 2001, sept sur dix se trouvent dans le secteur des services (76 600 nouveaux emplois), alors que 32 300 sont dans celui des biens¹³. Toutefois, le taux de croissance enregistré dans le secteur des biens (3,4 %) est plus élevé que celui du secteur des services (2,9 %) lorsque le poids de chacun des secteurs est considéré.

Comme le montre la figure 6.4, la majorité des secteurs d'activité ont contribué à la croissance au cours des trois premiers trimestres de l'année. On relève principalement le commerce (36 800 emplois de plus), suivi des services d'enseignement, du secteur de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location, du secteur de la construction, ainsi que de celui des soins de santé et d'assistance sociale. Les gains enregistrés dans le secteur de la fabrication (12 000) ainsi que dans celui du commerce sont à relever, compte tenu du rôle clé que jouent ces secteurs et du nombre important d'emplois qu'ils regroupent par rapport à l'emploi total.

Les principales pertes d'emplois durant les neuf premiers mois de 2002, par rapport aux mêmes mois de 2001, sont observées surtout dans le secteur du transport et de l'entreposage (-31 100) et, dans une moindre mesure, dans celui de l'hébergement et des services de restauration.

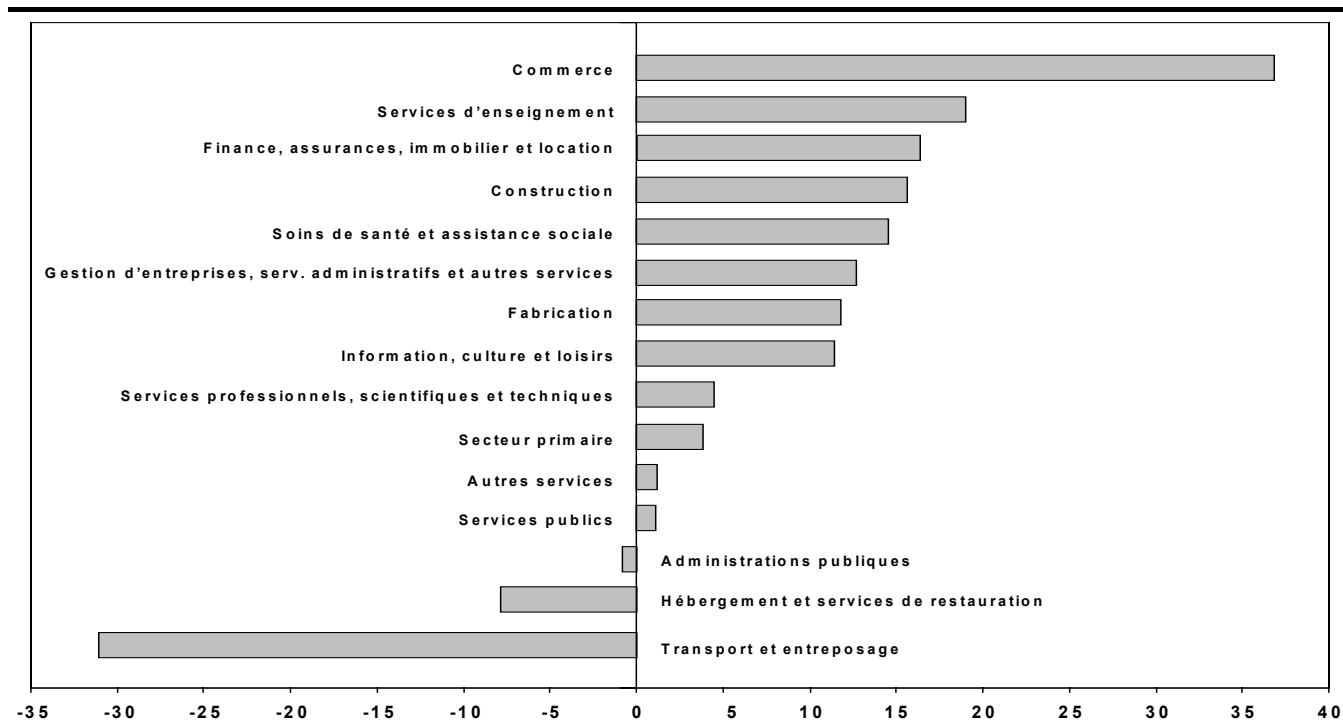
En 2002, le rythme de croissance des emplois à temps partiel est plus élevé que celui des emplois à temps plein (5,5 % et 2,7 % respectivement). Toutefois, en nombre, il y a eu plus de nouveaux emplois à temps plein (76 100) qu'à temps partiel (32 700). Cela équivaut à près de 70 % de nouveaux emplois à temps plein. Ce chiffre se compare avantageusement avec celui du Canada où les postes à temps plein représentent 55 % des nouveaux emplois.

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

13. La variation de l'emploi selon le secteur d'activité doit être interprétée avec prudence compte tenu de la variabilité des données, même si celles-ci sont désaisonnalisées.

Figure 6.4

Variation de l'emploi, par secteur d'activité, neuf premiers mois de 2002¹ (en milliers)



1. Variation calculée en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

La création d'emplois favorise davantage les femmes que les hommes. Ainsi, pour les neuf premiers mois de 2002, comparativement à la même période de 2001, l'emploi progresse de 4 % (62 200) chez les femmes et de 2,5 % (46 700) chez les hommes. Les nouveaux emplois chez les femmes sont autant à temps plein (32 100) qu'à temps partiel (30 100), alors que dans le cas des hommes, la quasi totalité des nouveaux emplois sont à temps plein (44 000).

Pour les neuf premiers mois de 2002, le taux de croissance des emplois des personnes âgées de 15 à 24 ans (4,8 %) est supérieur à celui des personnes de 25 ans et plus (2,8 %). Cependant, 23 % seulement des nouveaux emplois vont aux plus jeunes (24 900 emplois comparativement à 83 900 pour les 25 ans et plus). La situation en 2002 est similaire à celle de 2001, les jeunes profitant toutefois cette année-là de près du tiers des nouveaux emplois (11 800 contre 24 700 pour le groupe plus âgé). En 2001, le taux de

croissance des emplois des personnes âgées de 15 à 24 ans est de 2,3 % comparé à 0,8 % pour celles de 25 ans et plus.

L'indice de l'offre d'emploi¹⁴, qui est un indicateur de l'intention des employeurs d'embaucher des nouveaux travailleurs, stagne en 2002. Il a commencé à reculer en 2001, se chiffrant à 140,8 comparativement à 165,2 en 2000 et à 155,9 en 1999. Au dernier trimestre de 2001, il est de 124; il se fixe à 120,4 au premier trimestre de 2002 et à 120,8 les deux trimestres suivants.

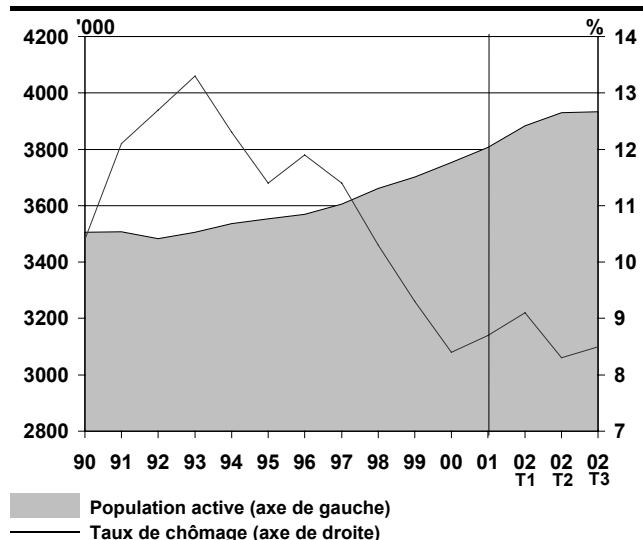
Depuis 2000, le taux de chômage est relativement bas. Ainsi, il est de 8,4 % en 2000, son plus bas niveau depuis 1975, et de 8,7 % en 2001. Une

14. 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 journaux de 20 régions métropolitaines. Il a 1996 pour année de base (1996 = 100).

remontée est toutefois observée au quatrième trimestre de 2001 à la suite des événements du 11 septembre et de leurs impacts tant sur la conjoncture économique que sur le marché du travail. Le taux de chômage s'élève alors à 9,1 % et se maintient à ce niveau au premier trimestre de 2002. Toutefois, la forte création d'emplois et la bonne tenue de l'économie influencent ce taux à la baisse au cours des deux trimestres suivants : il est de 8,3 % au deuxième trimestre et 8,5 % au troisième. Pour les neuf premiers mois de l'année 2002, un taux moyen de 8,7 % (égal à celui de 2001) est observé.

Figure 6.5

Population active et taux de chômage, au Québec, de 1990 à 2002



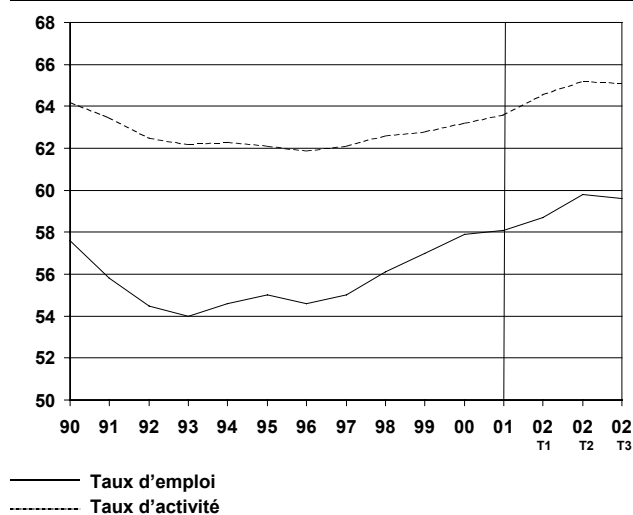
La baisse du taux de chômage au cours des dernières années est particulièrement intéressante lorsqu'on l'observe simultanément à la croissance de la population active. Comme le montre la figure 6.5, le taux de chômage a commencé à diminuer en 1998. Cette baisse a eu lieu malgré l'augmentation de la population active. Cela s'explique par la création d'emplois qui s'est faite à un rythme supérieur à celui de la croissance de la population active, permettant ainsi au nombre de chômeurs de diminuer. Cela a été le cas entre 1998 et 2000. En 2001, la population active a cru de 1,4 %, alors que la croissance de l'emploi était de 1,1 %. Pour les neuf premiers mois de 2002, ces deux indicateurs augmentent pratiquement au même rythme (3,2 % et

3,1 % respectivement). Cela explique le maintien du taux de chômage pour cette période au même niveau qu'en 2001.

Le taux d'emploi (proportion de personnes en âge de travailler ayant un emploi) est en progression constante depuis 1996 (54,6 %). En 2001, il atteint son plus haut niveau depuis le début de la série chronologique en 1976, soit 58,1 %. Le taux d'emploi continue sur sa lancée en 2002, enregistrant un nouveau sommet historique de 59,3 % pour la période des neuf premiers mois. Sur une base trimestrielle, la progression est régulière : le taux d'emploi atteint un sommet au cours du premier trimestre de 2002, se fixant à 58,7 %, suivi d'un autre au second trimestre (59,8 %). Il recule légèrement à 59,6 %, au cours du troisième trimestre.

Figure 6.6

Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1990 à 2002 (en %)



Le taux d'activité (proportion des personnes en âge de travailler ayant un emploi ou étant au chômage) progresse fortement en 2002 après avoir été à la hausse en 2000 et 2001. Il passe de 63,2 % en 2000 à 63,6 % en 2001 et à 65 % pour les neuf premiers mois de 2002. Ce niveau est le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1976. La forte croissance du taux d'activité s'est manifestée au cours du quatrième trimestre de 2001 (64 %). Elle s'est poursuivie au cours des deux premiers

trimestres de 2002, atteignant des sommets historiques (64,6 % et 65,2 % respectivement). Au troisième trimestre de l'année, le taux d'activité se maintient à un niveau élevé, se fixant à 65,1 %. Le Québec réussit, par cette performance, à réduire à moins de 2 points de pourcentage l'écart avec le taux d'activité du Canada.

Pour l'ensemble de 2002, la plupart des analystes prévoient la poursuite, au même rythme, de la croissance de l'emploi : elle varierait entre 3,1 % et 3,3 %. Le chômage se maintiendrait également entre 8,5 % et 8,6 % pour les douze mois de l'année. En 2003, dans le contexte de faiblesse de l'économie mondiale, les prévisionnistes s'attendent à un ralentissement de la création d'emplois; elle varierait dans une fourchette allant de 1 % à 2,5 %. Le chômage reculerait toutefois en 2003 : il s'établirait entre 7,9 % et 8,2 %.

La rémunération

Après une faible hausse de 0,5 % en 1999, la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) augmente de 1,6 % en 2000 et de 1,8 % en 2001. Pour les six premiers mois de 2002, la croissance s'accélère, se fixant à 3 % en regard de la même période de l'année précédente.

En termes réels¹⁵, une faible croissance est observée en 2001 (0,2 %) après cinq années de recul de 1996 à 2000. La croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne en termes réels s'accélère en 2002 : le taux enregistré pour le premier semestre est de 1,9 %.

Le nombre d'heures hebdomadaires travaillées, en excluant le temps supplémentaire, est en hausse continue de 1996 à 2001. Il passe de 35,5 heures en 1995 à 37,9 heures à 2001. C'est le plus haut niveau atteint depuis que les données existent (1984). Le nombre d'heures travaillées se maintient à ce niveau en 2002 tant pour la période des six premiers mois

de l'année que pour chacun des trimestres pris séparément.

Selon les prévisions, la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) augmenterait de 2,5 % pour l'ensemble de l'année 2002. La croissance se maintiendrait à ce même niveau en 2003 (2,5 %).

15. 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 2002 et pour 2003.

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 2002 ainsi que ceux de 2001 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse porte surtout sur les deux dernières années, soit 2001 et les trois premiers trimestres de 2002 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 analyse distingue les employés syndiqués de l'administration québécoise et les autres salariés québécois syndiqués des différents secteurs du marché du travail⁴.

Les résultats de 2002 sont préliminaires⁵. Ils se rapportent aux conventions collectives déposées au ministère du Travail et enregistrées dans la banque

de données pour les trois premiers trimestres de 2002. De plus, pour être considérée, une convention collective doit avoir une clause salariale en vigueur au 15 décembre 2002. 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 2,5 %. Cette augmentation est légèrement moins élevée que celle observée en 2001, qui était de 2,8 %. Les données utilisées pour 2002 reposent sur 735 451 salariés⁶, soit 94,8 % du nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives.

Dans l'administration québécoise, les conventions collectives accordent des augmentations aux échelles salariales de 2,5 % le 1^{er} janvier 2001 et 2,5 % le 1^{er} janvier 2002. Ces conventions collectives sont venues à échéance le 30 juin 2002. Selon une entente intervenue en avril 2002 entre le gouvernement et la plupart des syndicats, regroupant 87,1 % des salariés des secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux, et de la fonction publique, la date d'expiration des conventions collectives a été reportée au 30 juin 2003. Cette entente accorde une augmentation moyenne des échelles salariales de 2 % au 1^{er} avril 2003 ainsi qu'un montant forfaitaire de 2 % du 1^{er} avril au 30 juin 2003. L'entente de prolongation pour l'ensemble des salariés concernés n'est pas actuellement enregistrée dans la banque de données du ministère du Travail. Il n'y a donc pas de clause salariale en vigueur au 15 décembre 2002 pour la très grande partie des salariés de l'administration québécoise. Pourtant, l'augmentation de 2,5 % au 1^{er} janvier 2002 est octroyée à tous les salariés de ce secteur. Aussi, ce résultat est-il attribué à l'ensemble des 393 406 salariés de l'administration québécoise potentiellement couverts par la banque de conventions. En 2001, la croissance salariale était de 2,9 % et s'appliquait à la

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 la méthodologie au début du rapport.

5. Le tableau V de la section sur la méthodologie présente le nombre de conventions collectives, le nombre de salariés sur lesquels sont basés ces résultats ainsi que la représentativité de ces données en pourcentage du nombre moyen de salariés des cinq dernières années (nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives).

6. Ce nombre prend en compte les 393 406 salariés de l'administration québécoise potentiellement couverts par la banque de conventions collectives.

totalité des salariés potentiellement couverts par la banque. Ce taux tient compte des ajustements salariaux et montants forfaitaires versés en sus des augmentations de base des échelles.

Le taux nominal d'augmentation moyen pour l'ensemble des salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise est de 2,6 % pour 2002. Ce taux est légèrement moins élevé que celui de 2001, qui était de 2,7 %. Les données de 2002 prennent en compte 342 045 salariés, soit 89,5 % du nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de données.

Les clauses salariales des ententes du secteur privé affichent un taux nominal d'augmentation moyen de 2,5 % pour 2002, alors qu'il était de 2,7 % pour 2001. Les résultats de 2002 couvrent 94,4 % des effectifs syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives.

Le secteur « autre public » affiche un taux de croissance salariale de 2,6 % pour 2002⁷, identique à celui de 2001. Deux des quatre sous-secteurs du secteur « autre public » présentent des taux moyens plus élevés en 2002 qu'en 2001, soit le secteur municipal et celui des entreprises publiques québécoises. Les conventions collectives en vigueur dans le secteur municipal octroient une augmentation d'échelle salariale moyenne de 2,6 % en 2002, contre 2,4 % pour 2001. Le secteur des entreprises publiques québécoises connaît le taux d'augmentation le plus élevé des quatre sous-secteurs (2,8 %). De plus, c'est dans ce secteur que se retrouve la croissance la plus marquée par rapport à 2001 puisque l'augmentation salariale était de 2,1 % l'an dernier. Le secteur universitaire affiche le taux le moins élevé de tous les secteurs étudiés pour 2002 (2,4 %). Une légère baisse y est d'ailleurs observée par rapport à 2001 (2,7 %). Une baisse est aussi en-

registrée dans le secteur fédéral (2,6 % en 2002), alors que ce secteur affichait, en 2001, la croissance la plus forte de tous les secteurs étudiés (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 « 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. Pour la plupart des secteurs étudiés, la tendance à la hausse s'est poursuivie de 1999 à 2001.

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 salariales⁸.

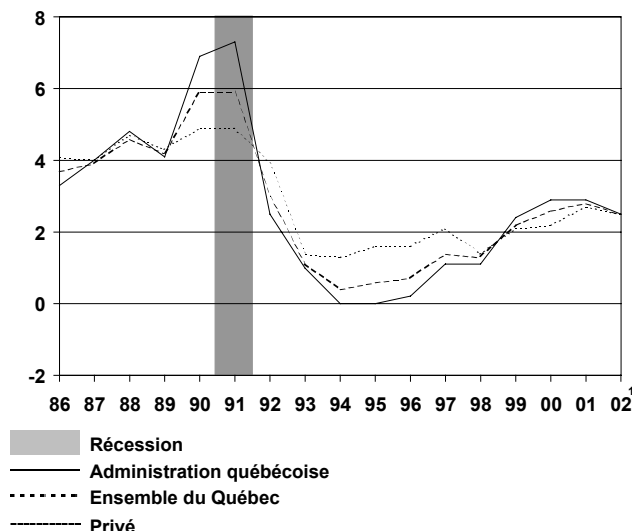
Au début des années 90, l'administration québécoise a affiché des taux d'augmentation particulièrement élevés. Pour les années 1990 et 1991, ces augmentations étaient respectivement de 6,9 % et de 7,3 % en incluant les relativités salariales (et autres ajustements salariaux). Lorsque ces ajustements ne sont pas pris en compte, les augmentations de base observées pour ces deux années sont de 5,1 % et de 6 %.

7. Ce résultat est basé sur 79,4 % du nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives. Pour les composantes du secteur « autre public », les couvertures sont de 55,4 % dans le secteur municipal, 100 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises, 47,3 % dans le secteur universitaire et 96,2 % dans le secteur fédéral.

8. 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 2002¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2002 (données préliminaires).

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.

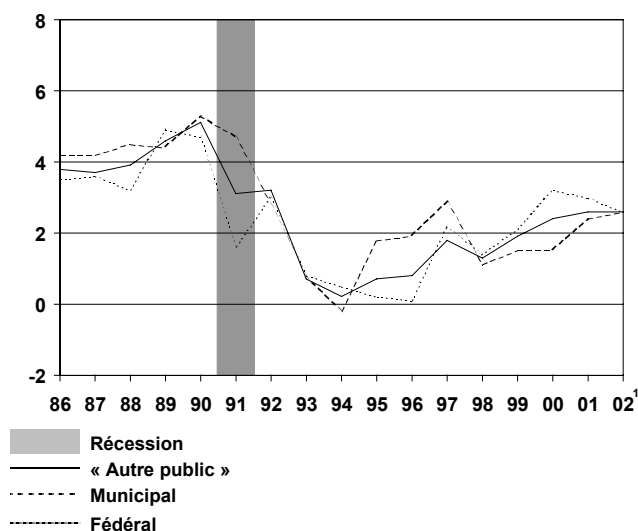
Cependant, de 1999 à 2001, la croissance salariale (incluant divers ajustements) redevient plus élevée dans l'administration québécoise que dans le secteur privé. Pour ces années, l'administration québécoise affiche des taux plus élevés que ceux observés dans chacun des autres secteurs, à l'exception des secteurs universitaire et fédéral en 2000 et du secteur fédéral en 2001. En 2002, les taux sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans les autres secteurs, à l'exception du secteur privé, qui connaît le même taux de croissance, et du secteur universitaire.

Les salariés non syndiqués

Les résultats présentés dans cette section sont tirés de données provenant de différentes enquêtes de planification salariale. Ces dernières couvrent

Figure 7.1b

Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2002¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2002 (données préliminaires).

surtout les employés non syndiqués du secteur privé. Pour 2002, 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) et les salaires versés (tableau 7.2) 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 2002, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales se situant entre 1,6 % et 2,5 % (voir tableau 7.1). Les taux d'augmentation observés en 2001

variaient de 2,6 % à 2,7 %. Un examen de la décennie 90 montre 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 2001, une reprise est notée puisque les augmentations moyennes atteignent un maximum de 2,7 %. Une baisse est toutefois observée en 2002 : selon chaque source, les augmentations octroyées cette année sont, en effet, inférieures à celles de l'année dernière.

Les taux d'augmentation observés en 2002 pour les salaires versés varient de 2,5 % à 3,1 % (voir tableau 7.2). Les hausses salariales allaient de 3,5 % à 3,8 % en 2001. 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, de 1995 à 2001. Toutefois, en 2002, une baisse notable est observée : les écarts entre les taux de 2001 et 2002 vont de 0,5 à 1,3 point de pourcentage, selon les sources.

Pour leur part, les cadres supérieurs se voient accorder, en 2002, des augmentations d'échelles salariales variant de 1,6 % à 2,6 %. Les hausses des salaires versés vont de 2,4 % à 3,4 %. Tant pour les échelles que pour les salaires versés, les taux d'augmentation accordés aux cadres supérieurs sont similaires à ceux 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 2002 (en %)

	Échelles salariales				
	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
2002	2,1	2,5	1,6	2,3 ^{2,3}	..

1. Les résultats touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Pour chacune des sources, les taux d'augmentation moyens représentent une moyenne arithmétique des pourcentages d'augmentation effectuée pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées par l'Institut.

2. Ce résultat ne prend pas en compte le taux d'augmentation moyen pour les postes de professionnels et de techniciens exclusifs au domaine de l'informatique.

3. Ce résultat exclut les gels des échelles.

Tableau 7.2

Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 2002 (en %)

	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
2002	2,6	3,0	2,5	3,1 ^{2,3}	..

1. Les résultats touchent principalement les salariés québécois non syndiqués du secteur privé. Pour chacune des sources, les taux d'augmentation moyens représentent une moyenne arithmétique des pourcentages d'augmentation effectuée pour l'ensemble des catégories d'emplois considérées par l'Institut.

2. Ce résultat ne prend pas en compte le taux d'augmentation moyen pour les postes de professionnels et de techniciens exclusifs au domaine de l'informatique.

3. Ce résultat exclut les gels 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'achat⁹.

Dans un premier temps, le pouvoir d'achat en 2001 et 2002 est présenté. Les résultats pour chacun des secteurs analysés sont fournis. Ensuite, 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 présentée¹⁰. 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 2002 est analysé.

Le pouvoir d'achat en 2001 et 2002

Selon les données incluses dans la base de données aux trois premiers trimestres de 2002, l'ensemble des salariés syndiqués québécois ont obtenu une hausse de salaire nominale de 2,5 %. Cette augmentation est plus élevée que la croissance de l'IPC, qui s'établit à 1,6 % pour les neuf premiers mois de 2002 par rapport à la même période de 2001. Il en résulte donc un gain de pouvoir d'achat de 0,9 %. En 2001, l'ensemble des salariés syndiqués obtenaient un gain de pouvoir d'achat de 0,4 %. Un gain de pouvoir d'achat est aussi observé dans tous les secteurs analysés en 2002.

Dans l'administration québécoise, les taux nominaux de croissance salariale sont de 2,9 % pour 2001 et de

2,5 % pour 2002. Malgré une baisse du taux nominal, les salariés de ce secteur bénéficient d'une augmentation de leur pouvoir d'achat en 2002. Le gain de pouvoir d'achat pour ces salariés passe de 0,5 % en 2001 à 0,9 % en 2002.

Parmi tous les secteurs étudiés, le gain de pouvoir d'achat le moins élevé en 2002 est noté dans le secteur universitaire (0,8 %), alors que le plus important est observé dans le secteur des entreprises publiques québécoises (1,2 %). Les employés de ce dernier secteur étaient les seuls à subir une perte de pouvoir d'achat en 2001; c'est donc dans ce secteur que la différence de pouvoir d'achat est la plus prononcée par rapport à 2001. Alors qu'il affichait un maintien de pouvoir d'achat en 2001 (taux réel de croissance salariale de 0 %), le secteur municipal obtient un gain de 1 % en 2002. Par rapport à 2001, des baisses de taux d'augmentation moyens aux échelles sont notées dans les secteurs privé, universitaire et fédéral. Cependant, des gains de pouvoir d'achat supérieurs à ceux de 2001 sont enregistrés dans ces secteurs; les gains passent de 0,3 % à 0,9 % dans le secteur privé, de 0,3 % à 0,8 % dans le secteur universitaire et de 0,6 % à 1 % dans le secteur fédéral.

La distribution de l'ensemble des salariés québécois syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre que 96,3 % d'entre eux obtiennent des augmentations à leur échelle salariale égales ou supérieures à la croissance de l'IPC en 2002 (voir figure 7.2). Cette proportion a augmenté par rapport au 81,9 % observé en 2001.

Plus de 2 % de l'ensemble des salariés syndiqués se voient accorder des augmentations salariales inférieures à la croissance de l'IPC en 2002. Cette proportion a fortement diminué par rapport à 2001, alors qu'elle était de 16,4 %. Pour leur part, les salariés syndiqués affectés par un gel ou une diminution de salaire représentent 1,5 % de l'ensemble des salariés syndiqués en 2002; ils en représentaient 1,7 % en 2001.

Les proportions de salariés obtenant des augmentations salariales égales ou supérieures au taux d'inflation sont plus élevées en 2002 qu'en 2001, pour tous

9. Les taux de croissance salariale réelle des salariés des différents secteurs étudiés sont présentés à l'annexe K.

10. Les résultats détaillés sont présentés à l'annexe L.

les secteurs étudiés, à l'exception du secteur universitaire où elles sont similaires. Selon les données disponibles, la totalité des salariés de l'administration québécoise connaissent une croissance salariale supérieure à l'inflation. Le secteur privé présente la proportion la plus faible parmi tous les secteurs analysés, bien qu'elle soit de 90,7 %. Quant aux autres secteurs, les proportions varient de 91,5 % dans le secteur municipal à 97,7 % dans le secteur fédéral.

Aucun salarié de l'administration québécoise, tant en 2002 qu'en 2001, ne reçoit une augmentation inférieure au taux d'inflation. Dans les autres secteurs étudiés, les proportions pour ce type d'augmentation ont toutes chuté par rapport à l'année dernière; elles vont de 0,4 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises à 5,6 % dans le secteur privé. Les changements les plus prononcés par rapport à 2001 sont observés dans le secteur des entreprises publiques québécoises (de 59 % à 0,4 %) et dans le secteur municipal (de 57,2 % à 5,1 %).

Les gels ou baisses de salaires touchent davantage en 2002 qu'en 2001 les salariés des secteurs universitaire, « entreprises publiques québécoises » et municipal. En effet, 6,3 % des salariés du secteur universitaire sont affectés en 2002, alors qu'aucun salarié de ce secteur n'était concerné en 2001. De la même façon, 2,6 % des salariés des entreprises publiques québécoises subissent un gel ou une baisse en 2002, comparativement à 0 % en 2001. Dans le secteur municipal, cette proportion passe de 1,2 % en 2001 à 3,4 % en 2002.

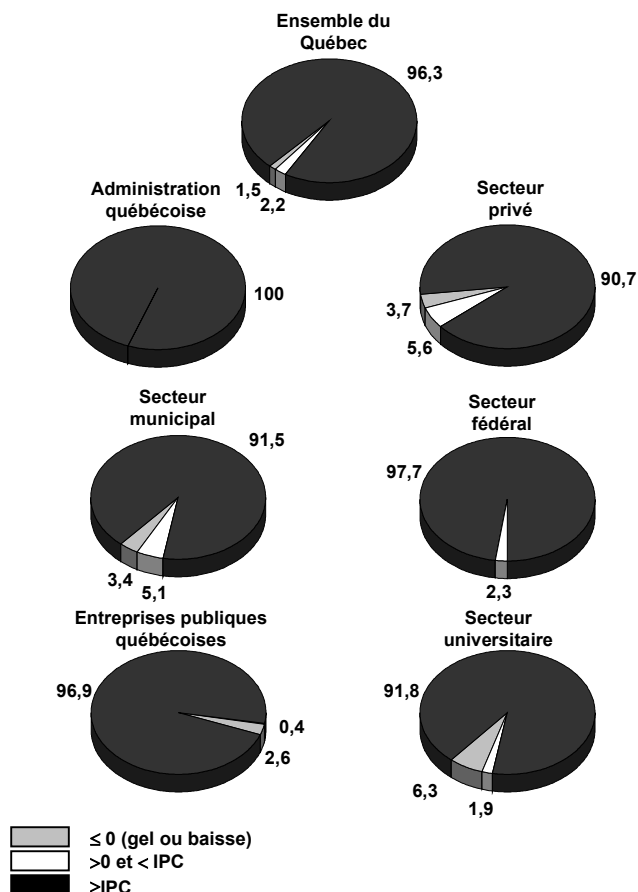
Pour l'ensemble de 2002, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées par l'Institut gagnent du pouvoir d'achat ou le maintiennent, selon les sources consultées. En 2001, ils bénéficiaient de gains de pouvoir d'achat, variant de 0,2 % à 0,3 %.

Le pouvoir d'achat de 1986 à 2002

Cette section présente le pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois selon deux périodes couvrant plusieurs années. Le pouvoir d'achat des salariés sur

Figure 7.2

Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2002¹
(en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2002 (données préliminaires.)

Banque de données : annexe L.

la période de 1996 à 2002 est comparé à celui de la décennie de 1986 à 1995¹¹.

Les salariés syndiqués québécois affichent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 7,5 % pour la période 1986-1995. Un gain de pouvoir d'achat

11. L'analyse porte sur 1986 à 2002 car les données sont disponibles depuis 1986. Le choix des périodes a été déterminé de façon à comparer des périodes de durées similaires.

est aussi observé pour la période 1996-2002, mais il chute à 3 %.

Les salariés de l'administration québécoise bénéficiaient d'un gain de pouvoir d'achat de 8,2 % pour la période 1986-1995 lorsque les divers rajustements salariaux sont pris en compte. 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 %. Un gain de pouvoir d'achat beaucoup plus faible (2,5 %) est toutefois enregistré pour la période 1996-2002.

Tableau 7.3
Pouvoir d'achat¹, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2002 (en %)

	1986 à 1995	1996 à 2002
Administration québécoise avec rajustements salariaux	8,2	2,5
« Autres salariés québécois syndiqués »	6,9	3,9
Privé	9,9	4,3
« Autre public »	1,9	2,9
Entreprises publiques québécoises	3,3	1,6
Universitaire	1,1	- 0,1
Municipal	6,5	2,1
Fédéral	- 1,9	3,2
Ensemble des salariés syndiqués	7,5	3,0

1. L'année de base pour l'IPC est 1992.

Pour les autres salariés québécois syndiqués, un gain de pouvoir d'achat de 3,9 % est noté pour la période 1996-2002, faisant suite à un gain de 6,9 % au cours de la période précédente.

Les salariés du secteur privé profitent des gains les plus élevés de tous les secteurs étudiés pour chacune des deux périodes considérées. Leur gain de pouvoir d'achat est plus important pour la première période (9,9 %) que pour la seconde (4,3 %). Parmi les secteurs où se trouvent les « autres salariés québécois syndiqués », c'est dans le secteur privé que l'écart de gain de pouvoir d'achat est le plus marqué entre les deux périodes.

Les salariés du secteur des entreprises publiques québécoises voient leur pouvoir d'achat s'affaiblir

de moitié de la première à la deuxième période. En effet, le gain de pouvoir d'achat passe de 3,3 % pour la période 1986-1995 à 1,6 % pour la période 1996-2002.

Comme pour les secteurs précédents, les résultats indiquent un fléchissement du gain de pouvoir d'achat d'une période à l'autre dans le secteur municipal. Alors que ce secteur affiche le gain de pouvoir d'achat le plus élevé des sous-secteurs du secteur « autre public » (6,5 %) pour la période 1986-1995, le gain de pouvoir d'achat est de 2,1 % pour la période 1996-2002.

La situation s'est détériorée pour les salariés du secteur universitaire. Ce secteur montre le gain de pouvoir d'achat le plus faible de tous les secteurs étudiés pour la période 1986-1995, soit de 1,1 %. Il subit une faible perte de pouvoir d'achat (-0,1 %) pour la période 1996-2002. C'est d'ailleurs le seul secteur à connaître une perte de pouvoir d'achat pour cette période.

Pour sa part, le secteur fédéral connaît aussi un revirement de sa situation, mais dans le sens inverse. Alors que les salariés de ce secteur connaissent une perte de pouvoir d'achat de 1,9 % pour 1986-1995, ils obtiennent un gain de 3,2 % pour 1996-2002. Outre ce secteur, seul l'ensemble « autre public » connaît une amélioration de sa situation en termes de pouvoir d'achat d'une période à l'autre. Par ailleurs, seuls les salariés du secteur fédéral subissent une perte de pouvoir d'achat pour la période 1986-1995.

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 2002 et pour 2003? 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 2002 et pour 2003 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 2002 et les taux prévus pour l'année 2003 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 chez les salariés syndiqués depuis 1986. Les augmentations sont maintenant présentées selon l'année de signature des conventions collectives¹².

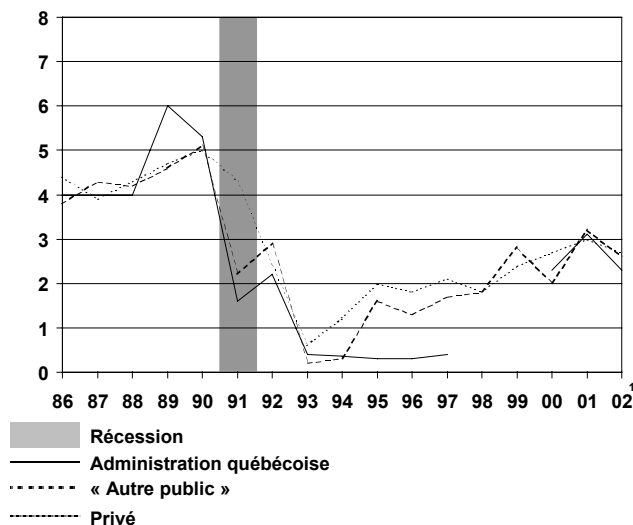
Les conventions collectives signées en 2001 et aux trois premiers trimestres de 2002 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois¹³.

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. L'indicateur des taux est présen-

té en annexe, l'analyse n'étant faite dans le texte que lorsqu'il diffère nettement de l'indicateur des gains.

Figure 7.3a

Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2002¹
(en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2002 (données préliminaires).

De façon générale, les augmentations accordées par les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2002 sont moins élevées qu'en 2001. Pour l'ensemble des salariés syndiqués québécois, la hausse annuelle moyenne est de 1,4 % en 2002. Ce taux était de 3 % en 2001.

Comme elle a été mentionnée précédemment, une entente de prolongation des conventions est intervenue en avril 2002 entre le gouvernement et la plupart des syndicats de l'administration québécoise. Selon cette entente, les conventions collectives ont été prolongées jusqu'au 30 juin 2003 et une augmentation de 2 % a été accordée au 1^{er} avril 2003. De plus, un montant forfaitaire de 2 % sera versé du 1^{er} avril au 30 juin 2003. Selon ces paramètres, la hausse annuelle moyenne est de 1 %¹⁴. Six conventions, couvrant 54 873 salariés, sont déjà incluses dans la banque du ministère du

12. Les résultats détaillés sont présentés aux annexes M et N.

13. Un tableau présentant le nombre de conventions et de salariés sur lesquels sont basés ces résultats se trouve dans la section sur la méthodologie.

14. Taux calculé par l'Institut.

Travail; pour ces dernières, l'augmentation annuelle moyenne est de 2,3 %¹⁵. La prise en considération de ce taux ainsi que de l'augmentation de 1 % pour les autres salariés de l'administration québécoise assujettis à une prolongation (287 784¹⁶ salariés) entraîne une augmentation moyenne de 1,2 % pour l'administration québécoise, pour les ententes signées au cours des trois premiers trimestres de 2002.

Le secteur privé affiche en 2002 un taux plus faible qu'en 2001, soit de 2,7 % par rapport à 3 %.

Le secteur des entreprises publiques québécoises est le seul qui présente un taux plus élevé en 2002 qu'en 2001. L'augmentation moyenne est de 2,8 % en 2002, alors qu'elle était de 2,2 % en 2001.

Dans le secteur municipal, le taux de 2002 (1,4 %) est nettement plus faible que celui de 2001 (2,5 %). Cette diminution est en partie due au nombre moins élevé de conventions collectives signées durant l'année étant donné les regroupements de municipalités (7 conventions collectives signées en 2002, comparativement à 29 en 2001 et 47 en 2000).

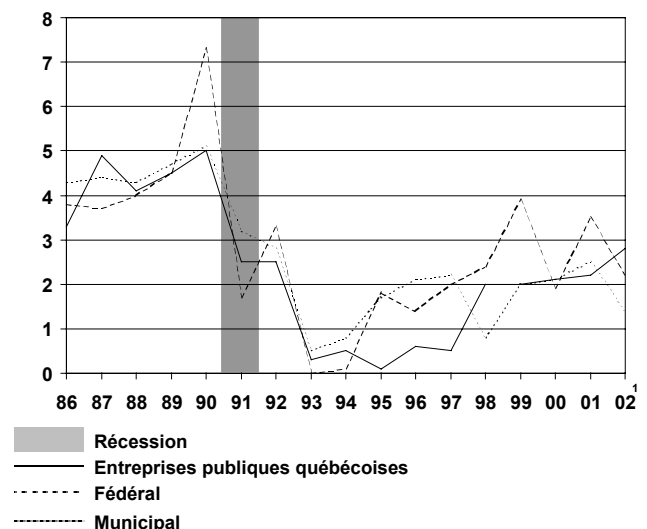
Le secteur fédéral connaît la différence des taux d'augmentation salariale annuelle moyenne la plus marquée entre 2001 et 2002. Ces taux passent de 3,5 % en 2001 à 2,2 % en 2002. Cependant, il est à noter que seulement trois conventions collectives ont été signées en 2002, la majorité des ententes ayant été signées les années précédentes (19 conventions collectives en 2001 et 21 en 2000).

De la même façon, pour le secteur universitaire, seulement quatre conventions collectives ont été signées durant l'année 2002 (il y en avait 5 en 2001 et 16 en 2000). Le taux de croissance salariale

moyenne en 2002 est de 2,3 %; il était de 2,6 % pour les ententes signées en 2001.

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, à partir de 1994 ou 1995, 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 2001 pour le secteur privé. Il est à noter que, pour la période allant de 1993 à 1997, la tendance des augmentations accordées dans l'administration québécoise, les entreprises publiques québécoises et le secteur universitaire est linéaire et avoisine le zéro. À partir, respectivement, de 1998, 1999 et 2000, les taux moyens négociés dans ces secteurs sont nettement à la hausse. Ils varient de 1,8 % à 3,1 %.

Figure 7.3b
Évolution, des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2002¹
(en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2002 (données préliminaires).

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 1,6 % (figure 7.4) en ce

15. Taux calculé par le ministère du Travail.

16. Ce nombre d'autres salariés couverts par l'augmentation de 1 % est une estimation calculée à partir de la proportion de salariés couverts par une convention ayant fait l'objet d'une prolongation (87,1 %) et du nombre de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives (393 406), résultat duquel on exclut les 54 873 salariés pour lesquels l'augmentation annuelle moyenne est de 2,3 %.

qui a trait aux conventions collectives signées durant les trois premiers trimestres de 2002. Une hausse est donc observée, ces pourcentages pour l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués étant de 0,8 % en 2001 et de 1,4 % en 2000.

Dans les conventions collectives signées en 2002, 1,8 % des salariés du secteur privé sont affectés par un gel ou une baisse salariale. Ce pourcentage a augmenté par rapport à celui de 2001 (0,8 %), mais a diminué par rapport à celui de 2000 (3,1 %). En 2002, les salariés syndiqués du secteur privé représentent 92,5 % des autres salariés québécois visés par de telles mesures, alors que leur poids dans l'ensemble des autres salariés québécois s'établit à 83,1 %.

Les autres salariés subissant un gel ou une baisse de salaire en 2002 se retrouvent dans le secteur municipal; ceux-ci avaient également été affectés en 2000, mais pas en 2001.

Près du quart (24 %) de l'ensemble des salariés syndiqués reçoivent des augmentations égales ou supérieures à 1,5 % en 2002. Les proportions étaient largement plus importantes les deux années qui précèdent, soit de 97 % en 2001 et 96,5 % en 2000.

Lorsque seuls les salariés syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise sont considérés, près de 87 % obtiennent des augmentations de salaire supérieures ou égales à 1,5 % selon les ententes signées en 2002. Ce pourcentage est plus faible que celui observé en 2001 (96,9 %) et un peu plus élevé que celui des conventions collectives signées en 2000 (84,8 %). Tous les salariés des secteurs « entreprises publiques québécoises », universitaire et fédéral pour lesquels des ententes ont été signées en 2002 bénéficient d'augmentations supérieures ou égales à 1,5 %. Dans les secteurs privé et municipal, les proportions sont respectivement de 84,4 % et 59,4 %.

Un peu moins du tiers des autres salariés syndiqués québécois obtiennent une augmentation se situant entre 1,5 % et 3 % pour les ententes signées en 2002 (30,8 %). Ce pourcentage est similaire à celui obser-

vé en 2001 (33,2 %), mais beaucoup plus faible que celui de 2000 (71,6 %).

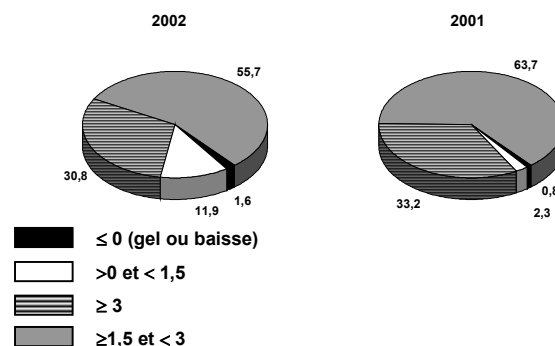
En 2002, une baisse du nombre de salariés syndiqués du secteur privé obtenant des augmentations entre 1,5 % et 3 % est constatée. En effet, cette proportion s'établit à 28 % dans les ententes signées en 2002, alors qu'elle était de 37,3 % pour celles signées en 2001 et de 54,6 % en 2000.

Dans le secteur « autre public », 44,2 % des employés couverts par les ententes signées en 2002 obtiennent des croissances moyennes entre 1,5 % et 3 %, en hausse par rapport à 2001 (22,7 %). C'est principalement le secteur fédéral qui explique l'augmentation de cette proportion (avec 91,1 % en 2002 par rapport à 5,3 % en 2001).

Par ailleurs, 55,7 % des autres salariés québécois syndiqués bénéficient d'augmentations salariales moyennes de 3 % ou plus dans le cadre des ententes signées en 2002; cette proportion était de 63,7 % en 2001. Le secteur fédéral est en grande partie responsable de cette proportion plus faible en 2002 qu'en 2001, avec des pourcentages de 8,9 % et 94,7 % respectivement pour ces deux années.

Figure 7.4

Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2001 et 2002¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2002 (données préliminaires).

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2002 et pour 2003

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 2002 et 2003. Selon ces perspectives salariales, le taux de croissance prévu en 2002 pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués est de 2,5 %. Les perspectives de croissance de structure salariale pour 2003 seraient légèrement à la baisse, soit de 2,3 %.

Les salariés syndiqués de l'administration québécoise se voient accorder 2,5 % d'augmentation salariale en 2002. Selon l'entente de prolongation intervenue, l'augmentation de base en 2003 serait généralement de 2 % pour les salariés touchés par la prolongation. Ce taux est inférieur à celui de 2002.

Les perspectives salariales pour le secteur privé syndiqué sont similaires en 2002 et 2003, soit respectivement de 2,5 % et de 2,6 %.

Le secteur des entreprises publiques québécoises présente les perspectives les plus élevées pour 2002 (2,8 %). Pour ce dernier secteur, le taux de croissance attendu en 2003 est de 3,1 %, en hausse par rapport à 2002.

Les perspectives salariales pour les salariés syndiqués du secteur universitaire sont de 2,4 % en 2002. Quant aux perspectives de 2003, la base de données du ministère du Travail n'incluait, au moment de l'analyse, aucune convention collective en vigueur pour 2003 dans ce secteur.

Pour les secteurs municipal et fédéral, les perspectives salariales sont de 2,6 % pour 2002. Toutefois, les données des secteurs municipal et fédéral ne sont pas représentatives pour les perspectives de 2003, le nombre de salariés potentiellement couverts étant trop faible.

Pour les employés non syndiqués, la croissance anticipée en ce qui a trait aux échelles salariales varierait, selon les sources consultées, entre 1,6 % et 2,5 % pour 2002 et entre 2,1 % et 2,5 % pour 2003.

Tableau 7.4
Perspectives salariales pour 2002 et 2003¹ (en %)

	2002	2003
Ensemble des salariés	2,3	2,3
Syndiqués	2,5	2,3
Administration québécoise	2,5	2 ²
Privé	2,5	2,6
Entreprises publiques québécoises	2,8	3,1
Universitaire	2,4	... ³
Municipal	2,6	... ⁴
Fédéral	2,6	... ⁴
Non-syndiqués (privé)	1,6 à 2,5	2,1 à 2,5

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.
2. Le taux d'augmentation de base est applicable au 1^{er} avril 2003 pour la plupart des salariés touchés par les prolongations de conventions collectives.
3. Aucune convention collective n'est en vigueur en 2003 selon la base de données du ministère du Travail.
4. Les données ne permettent pas d'établir une perspective salariale pour 2003.

Pour l'ensemble des salariés québécois, l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,3 % en 2002 de même qu'en 2003. Ces perspectives salariales permettent de prévoir un gain de pouvoir d'achat en 2002 (0,3 %) comparativement à une perte de pouvoir d'achat (- 0,5 %) en 2003 lorsque les prévisions des taux d'inflation sont considérées.

Selon les prévisions, les salariés syndiqués de tous les secteurs ainsi que les salariés non syndiqués du secteur privé obtiendraient un gain de pouvoir d'achat en 2002. Toutefois, selon les prévisions d'inflation, les salariés de l'administration québécoise et du secteur privé connaîtraient une perte de pouvoir d'achat en 2003, alors que ceux des entreprises publiques québécoises bénéficieraient d'un gain de pouvoir d'achat.

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 2002
[Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	55	96,4	42 314	47 436	-12,1	33 803	41 626	-23,1
Professionnel communic. 2	508	92,3	63 835	61 968	2,9	45 006	49 555	-10,1
Professionnel communic. 3	47	91,8	68 632	75 308	-9,7	49 392	61 302	-24,1
Professionnel approvis. 1	...	97,3	40 768	48 545	-19,1	33 266	37 800	-13,6
Professionnel approvis. 2	13	88,6	61 250	61 297	-0,1*	42 934	47 734	-11,2
Professionnel approvis. 3	...	98,7	...	73 745	...	...	62 602	...
Professionnel gest. fin. 1	55	70,1	40 768	47 302	-16,0	33 266	35 680	-7,3
Professionnel gest. fin. 2	842	76,5	61 250	62 332	-1,8*	42 934	46 445	-8,2
Professionnel gest. fin. 3	104	76,8	65 538	74 427	-13,6	46 691	57 709	-23,6
Analyste proc. adm./inform. 1	183	35,1	42 930	53 446	-24,5	34 437	41 773	-21,3
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	54,4	63 598	65 447	-2,9*	45 334	48 666	-7,4
Analyste proc. adm./inform. 3	658	42,0	68 050	74 187	-9,0	49 416	59 049	-19,5
Ingénieur 1	41	79,5	44 473	50 160	-12,8	35 487	38 667	-9,0
Ingénieur 2	774	84,8	67 272	75 333	-12,0	47 458	51 696	-8,9
Ingénieur 3	17	94,8	70 719	87 262	-23,4	51 863	70 312	-35,6
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	42 508	49 992	-17,6	33 954	28 941	14,8
Spécialiste sc. phys. 2	360	93,0	64 106	68 362	-6,6	45 257	51 874	-14,6
Spécialiste sc. phys. 3	71	75,2	68 632	78 883	-14,9	49 392	65 046	-31,7
Moyenne		70,2	63 255	66 566	-5,2	45 179	49 970	-10,6
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	92,5	41 597	45 810	-10,1	29 379	31 856	-8,4
Techn. arts appl. graph. 3	29	98,3	46 169	58 807	-27,4	42 790	44 533	-4,1*
Techn. documentation 2	773	94,6	40 172	42 486	-5,8	31 224	34 147	-9,4
Techn. laboratoire 1-2	2 090	51,3	45 239	43 507	3,8*	31 086	34 174	-9,9
Techn. laboratoire 3	361	86,4	47 731	52 592	-10,2	38 622	46 421	-20,2
Technicien génie 1-2	1 341	52,0	42 528	55 034	-29,4	30 391	38 107	-25,4
Technicien génie 3	164	93,3	46 224	64 785	-40,2	43 043	52 462	-21,9
Techn. informatique 1-2	2 024	76,6	44 331	48 464	-9,3	31 117	34 444	-10,7
Techn. informatique 3	371	89,2	48 872	56 129	-14,8	38 176	45 072	-18,1
Moyenne		61,3	44 188	48 545	-9,9	31 971	36 491	-14,1
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	131	30,4	26 554	33 880	-27,6	25 446	24 956	1,9
Magasinier 1	320	22,8	27 331	32 969	-20,6	25 469	26 215	-2,9*
Magasinier 2	911	29,8	31 728	39 423	-24,3	27 589	30 480	-10,5
Magasinier 3	39	24,6	38 873	41 639	-7,1	32 049	32 440	-1,2*
Op. duplicateur 1-2	186	71,1	31 048	36 642	-18,0	25 701	27 721	-7,9
Op. informatique 1	46	83,0	31 694	33 766	-6,5	27 410	28 676	-4,6
Op. informatique 2	144	73,3	34 569	40 015	-15,8	28 479	32 021	-12,4
Op. informatique 3	46	93,7	43 183	48 485	-12,3	34 869	40 504	-16,2
Personnel soutien adm. 1	2 512	59,9	27 788	31 861	-14,7	25 451	24 632	3,2*
Personnel soutien adm. 2	7 139	77,2	31 220	37 445	-19,9	27 783	31 185	-12,2
Personnel soutien adm. 3	2 137	96,4	37 070	41 077	-10,8	31 887	31 196	2,2*
Préposé traitement texte 2	179	91,1	27 296	32 513	-19,1	25 436	26 810	-5,4
Personnel secrétariat 1	4 034	83,1	29 345	34 769	-18,5	25 380	27 820	-9,6
Personnel secrétariat 2	5 447	81,5	32 630	38 924	-19,3	30 364	30 362	0,0*
Préposé télécomm. 1-2	17	65,4	30 556	38 806	-27,0	28 474	30 859	-8,4
Préposé télécomm. 3	140	52,0	35 659	45 088	-26,4	32 239	36 848	-14,3
Téléphoniste-récept. 2	324	71,9	26 695	31 395	-17,6	25 471	24 399	4,2
Moyenne		69,0	31 377	37 095	-18,2	28 064	29 575	-5,4

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	
%		%		
30,9	58,5	86,0	95,7	Professionnels
83,6	69,1	95,2*	95,3*	Professionnel communic. 1
94,7	72,5	98,5	96,4	Professionnel communic. 2
...	65,7	...	92,0	Professionnel communic. 3
86,3	70,2	95,9	93,2	Professionnel approuvis. 1
...	75,9	...	96,6	Professionnel approuvis. 2
39,5	56,1	88,9*	89,0*	Professionnel approuvis. 3
72,3	67,0	91,7*	91,7*	Professionnel gest. fin. 1
92,5	76,9	97,8	95,3	Professionnel gest. fin. 2
45,0	50,3	89,1*	89,3*	Professionnel gest. fin. 3
80,7	69,7	94,4	92,9	Analyste proc. adm./inform. 1
...	66,9	...	93,8	Analyste proc. adm./inform. 2
68,0	78,8	93,5*	94,5*	Analyste proc. adm./inform. 3
88,7	76,6	96,7	91,4	Ingénieur 1
93,7*	89,3*	98,3*	98,2*	Ingénieur 2
32,6	58,7	86,5	84,3	Ingénieur 3
88,3	62,7	96,6	92,4	Spécialiste sc. phys. 1
94,9	71,7	98,6	95,1	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
79,7	69,2	94,4	92,7	Moyenne
				Techniciens
93,2	73,4	98,0	90,5	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,2	59,1	99,9	90,5	Techn. arts appl. graph. 3
94,4	82,9	98,7	97,4	Techn. documentation 2
98,5	73,1	99,5	93,7	Techn. laboratoire 1-2
98,4	94,1	99,7	99,0	Techn. laboratoire 3
85,1*	82,6*	95,7*	94,4*	Technicien génie 1-2
96,2	89,7	99,7	97,9	Technicien génie 3
66,4	69,1	90,0*	90,7*	Techn. informatique 1-2
91,6	83,1	98,2	96,3	Techn. informatique 3
86,2	76,6	96,0	93,8	Moyenne
				Employés de bureau
100,0*	96,1*	100,0*	99,1*	Op. saisie données 1-2
97,1	84,5	99,8	96,3	Magasinier 1
94,2	90,3	99,3	97,9	Magasinier 2
85,5	96,5	97,4	99,3	Magasinier 3
99,0	78,2	99,8	94,1	Op. duplicateur 1-2
99,1	92,6	99,9	98,5	Op. informatique 1
87,5*	87,3*	97,9*	97,4*	Op. informatique 2
94,9	88,9	99,0*	98,7*	Op. informatique 3
98,1	77,7	99,8	94,7	Personnel soutien adm. 1
97,4	77,0	99,7	96,5	Personnel soutien adm. 2
89,1*	90,0*	98,5*	97,8*	Personnel soutien adm. 3
99,4	93,3	100,0	98,4	Préposé traitement texte 2
98,1	90,2	99,7	98,1	Personnel secrétariat 1
96,9	87,2	99,8	96,4	Personnel secrétariat 2
94,1	97,2	99,6	99,2	Préposé télécomm. 1-2
96,2	X	99,6	X	Préposé télécomm. 3
99,2	82,6	100,0	95,1	Téléphoniste-récept. 2
96,5	84,1	99,6	96,8	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 2002

[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	508	57,5	63 835	59 123	7,4	45 006	45 333	-0,7*
Professionnel approuv. 1	...	93,8	40 768	50 498	-23,9	33 266	35 891	-7,9
Professionnel approuv. 2	13	82,7	61 250	61 429	-0,3*	42 934	45 693	-6,4
Professionnel approuv. 3	...	98,3	...	74 190	...	...	59 193	...
Professionnel gest. fin. 1	55	58,5	40 768	43 284	-6,2	33 266	33 881	-1,8*
Professionnel gest. fin. 2	842	66,2	61 250	61 348	-0,2*	42 934	46 955	-9,4
Professionnel gest. fin. 3	104	55,3	65 538	75 058	-14,5	46 691	60 507	-29,6
Analyste proc. adm./inform. 1	183	15,6	42 930	55 643	-29,6	34 437	42 674	-23,9
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	29,3	63 598	69 728	-9,6	45 334	52 424	-15,6
Analyste proc. adm./inform. 3	658	8,5	68 050	82 282	-20,9	49 416	61 859	-25,2
Ingénieur 1	41	77,8	44 473	50 062	-12,6	35 487	38 579	-8,7
Ingénieur 2	774	81,4	67 272	76 128	-13,2	47 458	51 452	-8,4
Ingénieur 3	17	95,2	70 719	89 933	-27,2	51 863	70 947	-36,8
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	42 508	50 180	-18,1	33 954	35 125	-3,4
Spécialiste sc. phys. 2	360	70,1	64 106	64 669	-0,9*	45 257	50 152	-10,8*
Spécialiste sc. phys. 3	71	100,0	68 632	77 603	-13,1	49 392	59 445	-20,4
Moyenne		56,1	63 255	68 836	-8,8	45 179	51 503	-14,0
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	92,6	41 597	45 976	-10,5	29 379	31 755	-8,1
Techn. arts appl. graph. 3	29	100,0	46 169	59 753	-29,4	42 790	44 897	-4,9*
Techn. documentation 2	773	61,9	40 172	40 640	-1,2*	31 224	28 781	7,8
Techn. laboratoire 1-2	2 090	46,1	45 239	42 010	7,1*	31 086	33 164	-6,7*
Technicien génie 1-2	1 341	40,2	42 528	53 989	-26,9	30 391	37 372	-23,0
Technicien génie 3	164	89,2	46 224	68 656	-48,5	43 043	53 508	-24,3
Techn. informatique 1-2	2 024	64,8	44 331	49 410	-11,5	31 117	35 300	-13,4
Techn. informatique 3	371	93,1	48 872	61 192	-25,2	38 176	47 330	-24,0
Moyenne		48,2	44 188	48 650	-10,1	31 971	36 226	-13,3
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	131	29,9	26 554	34 396	-29,5	25 446	24 314	4,4
Magasinier 1	320	19,6	27 331	32 181	-17,7	25 469	25 846	-1,5*
Magasinier 2	911	9,6	31 728	40 068	-26,3	27 589	31 042	-12,5
Op. duplicateur 1-2	186	95,0	31 048	36 458	-17,4	25 701	27 253	-6,0*
Op. informatique 2	144	66,0	34 569	40 278	-16,5	28 479	30 846	-8,3
Personnel soutien adm. 1	2 512	51,6	27 788	32 113	-15,6	25 451	24 554	3,5*
Personnel soutien adm. 2	7 139	53,7	31 220	38 342	-22,8	27 783	29 460	-6,0
Personnel soutien adm. 3	2 137	90,6	37 070	43 958	-18,6	31 887	33 646	-5,5
Préposé traitement texte 2	179	80,7	27 296	35 692	-30,8	25 436	28 094	-10,4
Personnel secrétariat 1	4 034	61,0	29 345	35 897	-22,3	25 380	28 492	-12,3
Personnel secrétariat 2	5 447	73,7	32 630	39 915	-22,3	30 364	30 719	-1,2*
Téléphoniste-récept. 2	324	67,3	26 695	31 423	-17,7	25 471	24 293	4,6
Moyenne		51,3	31 352	38 098	-21,5	28 039	29 434	-5,0

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
83,6	61,0	95,2	91,1	Professionnels
...	52,4	...	86,4	Professionnel communic. 2
86,3	71,1	95,9	91,6	Professionnel approuvis. 1
...	93,1	...	97,1	Professionnel approuvis. 2
39,5	63,5	88,9*	91,9*	Professionnel approuvis. 3
72,3	66,2	91,7*	91,8*	Professionnel gest. fin. 1
92,5*	78,3*	97,8*	96,6*	Professionnel gest. fin. 2
45,0*	35,6*	89,1	84,9	Professionnel gest. fin. 3
80,7	63,5	94,4	90,4	Analyste proc. adm./inform. 1
...	79,2	...	94,4	Analyste proc. adm./inform. 2
68,0	81,3	93,5*	94,9*	Analyste proc. adm./inform. 3
88,7	74,6	96,7	90,3	Ingénieur 1
93,7*	96,3*	98,3*	98,9*	Ingénieur 2
32,6	19,1	86,5	75,2	Ingénieur 3
88,3	63,8	96,6	90,3	Spécialiste sc. phys. 1
94,9	61,9	98,6	91,4	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
79,7	64,5	94,4	90,6	Moyenne
				Techniciens
93,2	71,5	98,0	89,6	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,2	55,7	99,9	89,7	Techn. arts appl. graph. 3
94,4	78,3	98,7	94,9	Techn. documentation 2
98,5	74,4	99,5	93,7	Techn. laboratoire 1-2
85,1	74,5	95,7	91,5	Technicien génie 1-2
96,2	85,9	99,7	96,7	Technicien génie 3
66,4*	67,0*	90,0*	89,7*	Techn. informatique 1-2
91,6	74,1	98,2	93,8	Techn. informatique 3
86,2	74,1	96,0	92,6	Moyenne
				Employés de bureau
100,0*	99,5*	100,0*	99,6*	Op. saisie données 1-2
97,1	81,2	99,8	95,5	Magasinier 1
94,2	71,1	99,3	93,2	Magasinier 2
99,0	72,1	99,8	92,4	Op. duplicateur 1-2
87,5*	84,1*	97,9*	96,3*	Op. informatique 2
98,1	73,7	99,8	93,6	Personnel soutien adm. 1
97,4	68,7	99,7	92,8	Personnel soutien adm. 2
89,1	78,8	98,5	95,3	Personnel soutien adm. 3
99,4	83,4	100,0	95,8	Préposé traitement texte 2
98,1	85,4	99,7	97,2	Personnel secrétariat 1
96,9	83,3	99,8	94,5	Personnel secrétariat 2
99,2	79,4	100,0	94,1	Téléphoniste-récept. 2
96,6	77,3	99,6	94,4	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 2002

[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	55	100,0	42 314	47 801	-13,0	33 803	42 298	-25,1
Professionnel communic. 2	508	100,0	63 835	62 526	2,1	45 006	50 383	-11,9
Professionnel communic. 3	47	97,9	68 632	75 358	-9,8	49 392	61 376	-24,3
Professionnel approvis. 1	...	100,0	40 768	47 110	-15,6	33 266	39 203	-17,8
Professionnel approvis. 2	13	99,8	61 250	61 086	0,3*	42 934	50 982	-18,7
Professionnel approvis. 3	...	98,9	...	73 583	...	...	63 842	...
Professionnel gest. fin. 2	842	99,3	61 250	64 007	-4,5	42 934	45 581	-6,2
Professionnel gest. fin. 3	104	91,3	65 538	74 116	-13,1	46 691	56 330	-20,6
Analyste proc. adm./inform. 1	183	100,0	42 930	X	X	34 437	X	X
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	98,4	63 598	62 755	1,3*	45 334	46 285	-2,1
Analyste proc. adm./inform. 3	658	95,1	68 050	72 892	-7,1	49 416	58 599	-18,6
Ingénieur 2	774	99,4	67 272	72 616	-7,9	47 458	52 561	-10,8
Ingénieur 3	17	93,7	70 719	81 237	-14,9	51 863	68 879	-32,8
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	42 508	X	X	33 954	X	X
Spécialiste sc. phys. 2	360	100,0	64 106	69 400	-8,3	45 257	52 358	-15,7
Moyenne		97,9	63 255	65 222	-3,1	45 179	48 930	-8,3
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	91,4	41 597	44 254	-6,4	29 379	32 797	-11,6
Techn. arts appl. graph. 3	29	83,7	46 169	49 240	-6,7	42 790	40 857	4,5*
Techn. documentation 2	773	96,3	40 172	42 545	-5,9	31 224	34 322	-9,9
Techn. laboratoire 1-2	2 090	73,9	45 239	47 811	-5,7	31 086	37 075	-19,3
Techn. laboratoire 3	361	100,0	47 731	52 415	-9,8	38 622	46 219	-19,7
Technicien génie 1-2	1 341	91,9	42 528	56 570	-33,0	30 391	39 188	-28,9
Technicien génie 3	164	95,9	46 224	62 407	-35,0	43 043	51 820	-20,4
Techn. informatique 1-2	2 024	96,0	44 331	47 291	-6,7	31 117	33 388	-7,3
Techn. informatique 3	371	86,9	48 872	52 903	-8,2	38 176	43 634	-14,3
Moyenne		92,2	44 188	49 422	-11,8	31 971	37 156	-16,2
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	131	31,6	26 554	32 817	-23,6	25 446	26 278	-3,3
Magasinier 1	320	36,6	27 331	35 422	-29,6	25 469	27 366	-7,4
Magasinier 2	911	62,0	31 728	39 169	-23,5	27 589	30 259	-9,7
Magasinier 3	39	51,4	38 873	43 655	-12,3	32 049	33 469	-4,4*
Op. duplicateur 1-2	186	46,1	31 048	37 108	-19,5	25 701	28 911	-12,5
Op. informatique 1	46	100,0	31 694	33 698	-6,3	27 410	28 832	-5,2
Op. informatique 2	144	88,2	34 569	39 536	-14,4	28 479	34 164	-20,0
Op. informatique 3	46	92,4	43 183	45 625	-5,7	34 869	39 207	-12,4
Personnel soutien adm. 1	2 512	95,4	27 788	31 153	-12,1	25 451	24 853	2,4
Personnel soutien adm. 2	7 139	96,4	31 220	36 977	-18,4	27 783	32 085	-15,5
Personnel soutien adm. 3	2 137	99,5	37 070	39 394	-6,3	31 887	29 766	6,7
Préposé traitement texte 2	179	95,8	27 296	30 898	-13,2	25 436	26 158	-2,8
Personnel secrétariat 1	4 034	96,1	29 345	34 287	-16,8	25 380	27 533	-8,5
Personnel secrétariat 2	5 447	90,9	32 630	37 720	-15,6	30 364	29 928	1,4
Préposé télécomm. 1-2	17	87,7	30 556	38 830	-27,1	28 474	30 908	-8,5
Préposé télécomm. 3	140	100,0	35 659	45 088	-26,4	32 239	36 848	-14,3
Téléphoniste-récept. 2	324	85,7	26 695	31 314	-17,3	25 471	24 713	3,0
Moyenne		90,6	31 377	36 359	-15,9	28 064	29 621	-5,5

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	
%		%		
30,9	61,1	86,0	96,5	Professionnels
83,6	70,5	95,2	96,0	Professionnel communic. 1
94,7	72,0	98,5	96,3	Professionnel communic. 2
...	75,6	...	96,2	Professionnel communic. 3
86,3	68,9	95,9	95,6	Professionnel approuvis. 1
...	X	...	X	Professionnel approuvis. 2
72,3	68,1	91,7*	91,6*	Professionnel approuvis. 3
92,5	76,2	97,8	94,6	Professionnel gest. fin. 2
45,0	58,7	89,1	91,7	Professionnel gest. fin. 3
80,7	73,1	94,4*	94,3*	Analyste proc. adm./inform. 1
...	65,1	...	93,7	Analyste proc. adm./inform. 2
88,7	84,7	96,7	96,2	Analyste proc. adm./inform. 3
93,7	75,8	98,3	96,7	Ingénieur 2
32,6	74,5	86,5	87,9	Ingénieur 3
88,3	62,3	96,6	93,1	Spécialiste sc. phys. 1
				Spécialiste sc. phys. 2
79,7	72,1	94,4*	94,1*	Moyenne
				Techniciens
93,2	85,3	98,0	96,1	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,2	92,8	99,9	98,5	Techn. arts appl. graph. 3
94,4	83,0	98,7	97,4	Techn. documentation 2
98,5	69,2	99,5	93,8	Techn. laboratoire 1-2
98,4	93,9	99,7	98,9	Techn. laboratoire 3
85,1	94,4	95,7	98,5	Technicien génie 1-2
96,2	92,2	99,7	98,6	Technicien génie 3
66,4	71,5	90,0	91,8	Techn. informatique 1-2
91,6	89,3	98,2*	98,0*	Techn. informatique 3
86,2	79,2	96,0	95,1	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	89,7	100,0	98,2	Op. saisie données 1-2
97,1	94,3	99,8	98,7	Magasinier 1
94,2	97,6	99,3*	99,6*	Magasinier 2
85,5	95,6	97,4	99,1	Magasinier 3
99,0	95,1	99,8	98,7	Op. duplicateur 1-2
99,1	100,0	99,9	100,0	Op. informatique 1
87,5	93,1	97,9	99,5	Op. informatique 2
94,9	X	99,0	X	Op. informatique 3
98,1	90,0	99,8	97,9	Personnel soutien adm. 1
97,4	81,0	99,7	98,3	Personnel soutien adm. 2
89,1	96,7	98,5	99,3	Personnel soutien adm. 3
99,4	97,6	100,0	99,6	Préposé traitement texte 2
98,1	92,2	99,7	98,4	Personnel secrétariat 1
96,9	92,0	99,8	98,8	Personnel secrétariat 2
94,1	97,2	99,6	99,2	Préposé télécomm. 1-2
96,2	X	99,6	X	Préposé télécomm. 3
99,2	93,6	100,0	98,4	Téléphoniste-récept. 2
96,5	89,3	99,6	98,6	Moyenne

Annexe A-4

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002

[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	55	100,0	42 314	58 319	-37,8	33 803	37 630	-11,3
Professionnel communic. 2	508	100,0	63 835	64 232	-0,6*	45 006	43 720	2,9
Professionnel approvis. 1	...	100,0	40 768	57 899	-42,0	33 266	34 808	-4,6
Professionnel approvis. 2	13	100,0	61 250	65 502	-6,9	42 934	46 368	-8,0
Professionnel gest. fin. 2	842	100,0	61 250	63 402	-3,5*	42 934	44 242	-3,0
Professionnel gest. fin. 3	104	70,5	65 538	78 587	-19,9	46 691	51 369	-10,0
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	99,9	63 598	65 085	-2,3*	45 334	43 333	4,4
Analyste proc. adm./inform. 3	658	70,6	68 050	76 088	-11,8	49 416	52 090	-5,4
Ingénieur 2	774	99,2	67 272	74 671	-11,0	47 458	51 863	-9,3
Moyenne		95,3	63 255	67 691	-7,0	45 179	45 835	-1,5*
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	100,0	41 597	45 362	-9,0	29 379	33 711	-14,7
Techn. documentation 2	773	100,0	40 172	41 823	-4,1	31 224	31 553	-1,1*
Technicien génie 3	164	87,0	46 224	66 335	-43,5	43 043	56 303	-30,8
Techn. informatique 1-2	2 024	96,1	44 331	50 953	-14,9	31 117	34 590	-11,2
Techn. informatique 3	371	49,0	48 872	55 792	-14,2	38 176	44 490	-16,5
Moyenne		92,1	44 188	53 280	-20,6	31 971	37 826	-18,3
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	131	7,9	26 554	37 669	-41,9	25 446	27 697	-8,8
Magasinier 3	39	100,0	38 873	43 475	-11,8	32 049	33 643	-5,0*
Op. informatique 2	144	86,1	34 569	38 940	-12,6	28 479	32 938	-15,7
Personnel soutien adm. 1	2 512	97,3	27 788	32 242	-16,0	25 451	24 703	2,9
Personnel soutien adm. 2	7 139	99,8	31 220	36 794	-17,9	27 783	29 662	-6,8
Personnel soutien adm. 3	2 137	100,0	37 070	41 595	-12,2	31 887	32 449	-1,8
Préposé traitement texte 2	179	84,6	27 296	32 939	-20,7	25 436	25 036	1,6*
Personnel secrétariat 1	4 034	100,0	29 345	34 680	-18,2	25 380	28 069	-10,6
Personnel secrétariat 2	5 447	88,4	32 630	38 791	-18,9	30 364	31 075	-2,3
Téléphoniste-récept. 2	324	63,0	26 695	32 971	-23,5	25 471	27 899	-9,5
Moyenne		85,6	31 352	36 909	-17,7	28 039	29 429	-5,0

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ /catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
30,9	X	86,0	X	Professionnels
83,6*	81,2*	95,2	94,2	Professionnel communic. 1
...	X	...	X	Professionnel communic. 2
86,3*	85,9*	95,9*	95,4*	Professionnel approuvis. 1
72,3	79,8	91,7	93,9	Professionnel approuvis. 2
92,5	90,3	97,8	96,3	Professionnel gest. fin. 2
80,7	90,3	94,4	96,1	Professionnel gest. fin. 3
...	92,7	...	97,9	Analyste proc. adm./inform. 2
88,7*	88,0*	96,7*	96,1*	Analyste proc. adm./inform. 3
				Ingénieur 2
79,8	85,9	94,4*	95,1*	Moyenne
				Techniciens
93,2	76,4	98,0	93,5	Techn. arts appl. graph. 1-2
94,4	83,7	98,7	95,5	Techn. documentation 2
96,2	97,6	99,7*	99,6*	Technicien génie 3
66,4*	67,2*	90,0*	90,3*	Techn. informatique 1-2
91,6	81,6	98,2	96,2	Techn. informatique 3
86,2*	81,9*	96,0*	94,8*	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	80,7	100,0	95,0	Op. saisie données 1-2
85,5	94,2	97,4	98,9	Magasinier 3
87,5	97,5	97,9	99,5	Op. informatique 2
98,1	88,5	99,8	98,6	Personnel soutien adm. 1
97,4	93,8	99,7	98,9	Personnel soutien adm. 2
89,1	X	98,5	X	Personnel soutien adm. 3
99,4	X	100,0	X	Préposé traitement texte 2
98,1	87,5	99,7	98,0	Personnel secrétariat 1
96,9	91,7	99,8	98,7	Personnel secrétariat 2
99,2	89,3	100,0	98,1	Téléphoniste-récept. 2
96,6	92,1	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 universitaire, en 2002

[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	508	100,0	63 835	60 592	5,1	45 006	40 416	10,2
Professionnel approuv. 2	13	100,0	61 250	61 145	0,2*	42 934	40 951	4,6
Professionnel gest. fin. 2	842	97,2	61 250	63 056	-2,9	42 934	42 925	0,0*
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	89,2	63 598	63 128	0,7*	45 334	42 903	5,4
Ingénieur 2	774	100,0	67 272	63 443	5,7	47 458	43 272	8,8
Spécialiste sc. phys. 2	360	100,0	64 106	63 345	1,2	45 257	41 227	8,9
Moyenne		93,0	63 543	63 888	-0,5*	45 315	43 668	3,6
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	70,6	41 597	42 128	-1,3	29 379	29 936	-1,9
Techn. documentation 2	773	93,1	40 172	39 291	2,2	31 224	29 857	4,4
Techn. laboratoire 1-2	2 090	47,2	45 239	44 851	0,9	31 086	34 084	-9,6
Techn. laboratoire 3	361	100,0	47 731	49 327	-3,3	38 622	43 804	-13,4
Technicien génie 1-2	1 341	95,5	42 528	43 457	-2,2	30 391	33 210	-9,3
Technicien génie 3	164	90,6	46 224	50 698	-9,7	43 043	45 480	-5,7
Techn. informatique 1-2	2 024	91,5	44 331	45 150	-1,8	31 117	32 873	-5,6
Techn. informatique 3	371	91,9	48 872	50 883	-4,1	38 176	44 597	-16,8
Moyenne		82,3	44 188	44 679	-1,1	31 971	34 302	-7,3
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	131	91,5	26 554	30 193	-13,7	25 446	26 726	-5,0
Magasinier 1	320	62,3	27 331	31 248	-14,3	25 469	27 719	-8,8
Magasinier 2	911	95,4	31 728	33 508	-5,6	27 589	28 109	-1,9
Op. duplicateur 1-2	186	31,0	31 048	36 159	-16,5	25 701	29 251	-13,8
Op. informatique 2	144	61,5	34 569	35 565	-2,9	28 479	29 024	-1,9*
Personnel soutien adm. 1	2 512	91,6	27 788	29 002	-4,4	25 451	25 375	0,3*
Personnel soutien adm. 2	7 139	78,2	31 220	32 087	-2,8	27 783	26 742	3,7
Personnel soutien adm. 3	2 137	100,0	37 070	36 094	2,6	31 887	27 204	14,7
Préposé traitement texte 2	179	94,0	27 296	30 378	-11,3	25 436	26 534	-4,3
Personnel secrétariat 1	4 034	94,5	29 345	33 712	-14,9	25 380	27 252	-7,4
Personnel secrétariat 2	5 447	82,7	32 630	35 686	-9,4	30 364	27 435	9,6
Préposé télécomm. 1-2	17	100,0	30 556	29 692	2,8	28 474	25 136	11,7
Téléphoniste-récept. 2	324	93,5	26 695	28 212	-5,7	25 471	24 975	1,9
Moyenne		86,6	31 351	33 321	-6,3	28 040	26 977	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	
%		%		
83,6	86,4	95,2*	95,6*	Professionnels
86,3*	87,8*	95,9*	95,8*	Professionnel communic. 2
72,3	75,2	91,7*	92,2*	Professionnel approvis. 2
80,7*	81,7*	94,4*	94,2*	Professionnel gest. fin. 2
88,7	90,6	96,7*	96,8*	Analyste proc. adm./inform. 2
88,3	93,8	96,6	97,8	Ingénieur 2
				Spécialiste sc. phys. 2
80,0	82,9	94,4*	94,7*	Moyenne
				Techniciens
93,2	98,6	98,0	99,7	Techn. arts appl. graph. 1-2
94,4	96,5	98,7	99,1	Techn. documentation 2
98,5	87,9	99,5	96,6	Techn. laboratoire 1-2
98,4	93,3	99,7	98,8	Techn. laboratoire 3
85,1	88,5	95,7	97,1	Technicien génie 1-2
96,2	93,7	99,7	98,8	Technicien génie 3
66,4	68,8	90,0	91,5	Techn. informatique 1-2
91,6	89,2	98,2*	98,4*	Techn. informatique 3
86,2	84,5	96,0*	95,9*	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	101,0	100,0	100,1	Op. saisie données 1-2
97,1	100,0	99,8	100,0	Magasinier 1
94,2	92,3	99,3	98,9	Magasinier 2
99,0	100,0	99,8	100,0	Op. duplicateur 1-2
87,5	96,6	97,9	99,5	Op. informatique 2
98,1	91,5	99,8	98,8	Personnel soutien adm. 1
97,4	94,9	99,7	99,1	Personnel soutien adm. 2
89,1	97,5	98,5	99,4	Personnel soutien adm. 3
99,4	98,7	100,0	99,8	Préposé traitement texte 2
98,1	95,9	99,7	99,0	Personnel secrétariat 1
96,9	95,7	99,8	98,9	Personnel secrétariat 2
94,1	96,9	99,6*	99,3*	Préposé télécomm. 1-2
99,2	97,3	100,0	99,6	Téléphoniste-récept. 2
96,6	95,3	99,6	99,1	Moyenne

Annexe A-6

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2002
 [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	55	100,0	42 314	46 937	-10,9	33 803	43 413	-28,4
Professionnel communic. 2	508	100,0	63 835	61 619	3,5	45 006	57 007	-26,7
Professionnel communic. 3	47	100,0	68 632	73 675	-7,3	49 392	68 294	-38,3
Professionnel approuv. 1	...	100,0	40 768	45 912	-12,6	33 266	39 743	-19,5
Professionnel approuv. 2	13	100,0	61 250	60 082	1,9	42 934	52 977	-23,4
Professionnel approuv. 3	...	100,0	...	73 351	...	...	64 809	...
Professionnel gest. fin. 1	55	100,0	40 768	53 400	-31,0	33 266	38 828	-16,7
Professionnel gest. fin. 2	842	100,0	61 250	63 098	-3,0	42 934	47 748	-11,2
Professionnel gest. fin. 3	104	100,0	65 538	72 677	-10,9	46 691	57 290	-22,7
Analyste proc. adm./inform. 1	183	100,0	42 930	49 721	-15,8	34 437	43 619	-26,7
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	100,0	63 598	60 425	5,0	45 334	50 597	-11,6
Analyste proc. adm./inform. 3	658	100,0	68 050	72 498	-6,5	49 416	59 965	-21,3
Ingénieur 1	41	100,0	44 473	48 586	-9,2	35 487	41 521	-17,0
Ingénieur 2	774	100,0	67 272	68 901	-2,4	47 458	56 845	-19,8
Ingénieur 3	17	100,0	70 719	81 313	-15,0	51 863	67 576	-30,3
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	42 508	49 658	-16,8	33 954	26 042	23,3
Spécialiste sc. phys. 2	360	100,0	64 106	65 288	-1,8	45 257	53 968	-19,2
Spécialiste sc. phys. 3	71	100,0	68 632	78 737	-14,7	49 392	65 265	-32,1
Moyenne		100,0	63 255	63 185	0,1	45 179	52 489	-16,2
Techniciens								
Techn. documentation 2	773	100,0	40 172	46 614	-16,0	31 224	40 680	-30,3
Techn. laboratoire 1-2	2 090	100,0	45 239	48 272	-6,7	31 086	39 677	-27,6
Technicien génie 1-2	1 341	100,0	42 528	54 804	-28,9	30 391	45 046	-48,2
Technicien génie 3	164	100,0	46 224	63 326	-37,0	43 043	52 050	-20,9
Techn. informatique 1-2	2 024	100,0	44 331	42 311	4,6	31 117	30 021	3,5
Moyenne		100,0	43 795	47 946	-9,5	31 275	38 190	-22,1
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	131	100,0	26 554	34 002	-28,0	25 446	30 955	-21,7
Op. informatique 1	46	100,0	31 694	32 618	-2,9	27 410	30 765	-12,2
Op. informatique 2	144	100,0	34 569	38 900	-12,5	28 479	36 670	-28,8
Op. informatique 3	46	100,0	43 183	45 252	-4,8	34 869	42 642	-22,3
Personnel soutien adm. 1	2 512	100,0	27 788	30 999	-11,6	25 451	29 008	-14,0
Personnel soutien adm. 2	7 139	100,0	31 220	38 111	-22,1	27 783	35 314	-27,1
Préposé traitement texte 2	179	100,0	27 296	33 384	-22,3	25 436	31 009	-21,9
Personnel secrétariat 1	4 034	100,0	29 345	37 088	-26,4	25 380	34 267	-35,0
Personnel secrétariat 2	5 447	100,0	32 630	38 764	-18,8	30 364	35 689	-17,5
Moyenne		94,0	30 816	37 198	-20,7	27 722	34 421	-24,2

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	
%		%		
30,9	58,3	86,0	96,8	Professionnels
83,6	59,4	95,2	97,0	Professionnel communic. 1
94,7	64,9	98,5	97,4	Professionnel communic. 2
...	75,2	...	96,7	Professionnel communic. 3
86,3	63,6	95,9	95,7	Professionnel approuvis. 1
...	68,7	...	96,4	Professionnel approuvis. 2
39,5	43,3	88,9	84,5	Professionnel approuvis. 3
72,3	53,9	91,7	88,8	Professionnel gest. fin. 1
92,5	71,3	97,8	93,9	Professionnel gest. fin. 2
45,0	59,9	89,1	95,1	Professionnel gest. fin. 3
80,7	52,9	94,4	92,3	Analyste proc. adm./inform. 1
...	60,2	...	93,1	Analyste proc. adm./inform. 2
68,0	41,8	93,5	91,5	Analyste proc. adm./inform. 3
88,7	75,5	96,7	95,5	Ingénieur 1
93,7	89,1	98,3	98,2	Ingénieur 2
32,6	74,5	86,5	87,9	Ingénieur 3
88,3	53,4	96,6	91,9	Spécialiste sc. phys. 1
94,9	72,7	98,6	95,4	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
79,7	57,3	94,4	92,8	Moyenne
				Techniciens
94,4	64,0	98,7	95,4	Techn. documentation 2
98,5	51,6	99,5	91,4	Techn. laboratoire 1-2
85,1	79,4	95,7	96,3	Technicien génie 1-2
96,2	90,7	99,7	98,3	Technicien génie 3
66,4	74,1	90,0	92,5	Techn. informatique 1-2
85,0	67,1	95,6	93,4	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	60,6	100,0	96,9	Op. saisie données 1-2
99,1	100,0	99,9	100,0	Op. informatique 1
87,5	85,1	97,9	99,1	Op. informatique 2
94,9	83,3	99,0*	99,0*	Op. informatique 3
98,1	83,4	99,8	98,9	Personnel soutien adm. 1
97,4	70,6	99,7	97,8	Personnel soutien adm. 2
99,4	90,4	100,0	99,3	Préposé traitement texte 2
98,1	79,6	99,7	98,5	Personnel secrétariat 1
96,9	76,9	99,8	98,2	Personnel secrétariat 2
97,4	76,0	99,7	98,2	Moyenne

Annexe A-7

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 2002
 [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	55	100,0	42 314	47 783	-12,9	33 803	42 762	-26,5
Professionnel communic. 2	508	100,0	63 835	62 102	2,7	45 006	51 474	-14,4
Professionnel approvis. 1	...	100,0	40 768	47 069	-15,5	33 266	39 217	-17,9
Professionnel approvis. 2	13	100,0	61 250	60 310	1,5*	42 934	50 563	-17,8
Professionnel gest. fin. 1	55	100,0	40 768	52 369	-28,5	33 266	38 663	-16,2
Professionnel gest. fin. 2	842	100,0	61 250	62 752	-2,5	42 934	45 263	-5,4
Professionnel gest. fin. 3	104	90,9	65 538	74 042	-13,0	46 691	56 129	-20,2
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	98,6	63 598	62 964	1,0*	45 334	46 955	-3,6
Analyste proc. adm./inform. 3	658	95,0	68 050	72 762	-6,9	49 416	58 772	-18,9
Ingénieur 1	41	100,0	44 473	52 509	-18,1	35 487	41 757	-17,7
Ingénieur 2	774	100,0	67 272	78 250	-16,3	47 458	52 238	-10,1
Ingénieur 3	17	95,7	70 719	87 929	-24,3	51 863	75 187	-45,0
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	42 508	X	X	33 954	X	X
Spécialiste sc. phys. 2	360	100,0	64 106	X	X	45 257	X	X
Moyenne		98,2	63 255	65 752	-3,9	45 179	49 286	-9,1
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	98,4	41 597	46 456	-11,7	29 379	32 731	-11,4
Techn. arts appl. graph. 3	29	90,5	46 169	47 219	-2,3*	42 790	32 870	23,2
Techn. documentation 2	773	95,5	40 172	42 567	-6,0	31 224	34 313	-9,9
Techn. laboratoire 1-2	2 090	37,7	45 239	48 882	-8,1	31 086	38 593	-24,1
Techn. laboratoire 3	361	100,0	47 731	52 592	-10,2	38 622	46 421	-20,2
Technicien génie 1-2	1 341	46,5	42 528	55 973	-31,6	30 391	39 389	-29,6
Technicien génie 3	164	89,9	46 224	62 099	-34,3	43 043	51 536	-19,7
Techn. informatique 1-2	2 024	95,9	44 331	46 586	-5,1	31 117	33 452	-7,5
Techn. informatique 3	371	83,7	48 872	53 860	-10,2	38 176	43 979	-15,2
Moyenne		58,0	44 188	49 532	-12,1	31 971	37 627	-17,7
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	131	38,9	26 554	35 079	-32,1	25 446	24 881	2,2
Magasinier 1	320	12,8	27 331	37 228	-36,2	25 469	30 015	-17,9
Magasinier 2	911	32,1	31 728	39 618	-24,9	27 589	30 583	-10,9
Magasinier 3	39	18,5	38 873	43 655	-12,3	32 049	33 469	-4,4*
Op. duplicateur 1-2	186	58,1	31 048	37 807	-21,8	25 701	28 271	-10,0
Op. informatique 1	46	100,0	31 694	33 622	-6,1	27 410	28 789	-5,0
Op. informatique 2	144	70,5	34 569	41 336	-19,6	28 479	33 849	-18,9
Op. informatique 3	46	93,4	43 183	48 615	-12,6	34 869	40 700	-16,7
Personnel soutien adm. 1	2 512	90,2	27 788	33 968	-22,2	25 451	26 241	-3,1*
Personnel soutien adm. 2	7 139	90,5	31 220	37 724	-20,8	27 783	32 051	-15,4
Personnel soutien adm. 3	2 137	98,1	37 070	41 345	-11,5	31 887	31 296	1,9*
Préposé traitement texte 2	179	91,8	27 296	32 574	-19,3	25 436	27 203	-6,9
Personnel secrétariat 1	4 034	87,1	29 345	34 513	-17,6	25 380	27 854	-9,7
Personnel secrétariat 2	5 447	89,1	32 630	37 755	-15,7	30 364	29 819	1,8
Préposé télécomm. 1-2	17	64,7	30 556	38 976	-27,6	28 474	30 997	-8,9
Préposé télécomm. 3	140	52,0	35 659	45 088	-26,4	32 239	36 848	-14,3
Téléphoniste-récept. 2	324	72,5	26 695	32 961	-23,5	25 471	25 686	-0,8*
Moyenne		77,2	31 377	37 187	-18,5	28 064	29 961	-6,8

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	
%		%		
30,9	61,1	86,0	96,8	Professionnels
83,6	67,4	95,2	95,9	Professionnel communic. 1
...	75,5	...	96,2	Professionnel communic. 2
86,3	67,5	95,9	95,4	Professionnel approuvis. 1
39,5	46,1	88,9	86,7	Professionnel approuvis. 2
72,3	66,1	91,7*	91,7*	Professionnel gest. fin. 1
92,5	74,7	97,8	94,2	Professionnel gest. fin. 2
80,7	70,7	94,4	94,1	Professionnel gest. fin. 3
...	64,1	...	93,7	Analyste proc. adm./inform. 2
68,0*	74,1*	93,5*	94,4*	Analyste proc. adm./inform. 3
88,7	78,0	96,7	92,5	Ingénieur 1
93,7	73,9	98,3	96,5	Ingénieur 2
32,6	74,5	86,5	87,9	Ingénieur 3
88,3	60,7	96,6	92,4	Spécialiste sc. phys. 1
				Spécialiste sc. phys. 2
79,7	69,5	94,4	93,5	Moyenne
				Techniciens
93,2*	90,0*	98,0*	96,7*	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,2*	96,1*	99,9*	99,2*	Techn. arts appl. graph. 3
94,4	82,9	98,7	97,4	Techn. documentation 2
98,5	74,8	99,5	94,8	Techn. laboratoire 1-2
98,4	94,1	99,7	99,0	Techn. laboratoire 3
85,1	91,6	95,7	97,6	Technicien génie 1-2
96,2	92,8	99,7	98,7	Technicien génie 3
66,4	72,6	90,0	92,4	Techn. informatique 1-2
91,6*	92,6*	98,2*	98,5*	Techn. informatique 3
86,2	80,9	96,0*	95,5*	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	93,4	100,0	98,5	Op. saisie données 1-2
97,1	93,4	99,8	99,0	Magasinier 1
94,2*	96,0*	99,3*	99,1*	Magasinier 2
85,5	95,6	97,4	99,1	Magasinier 3
99,0	86,3	99,8	96,0	Op. duplicateur 1-2
99,1*	96,4*	99,9*	99,5*	Op. informatique 1
87,5	91,5	97,9	98,6	Op. informatique 2
94,9	88,9	99,0*	98,8*	Op. informatique 3
98,1	90,1	99,8	97,4	Personnel soutien adm. 1
97,4	79,2	99,7	97,5	Personnel soutien adm. 2
89,1*	93,0*	98,5*	98,4*	Personnel soutien adm. 3
99,4	95,9	100,0	99,2	Préposé traitement texte 2
98,1	93,0	99,7	98,7	Personnel secrétariat 1
96,9	92,1	99,8	98,7	Personnel secrétariat 2
94,1	97,3	99,6	99,2	Préposé télécomm. 1-2
96,2	X	99,6	X	Préposé télécomm. 3
99,2	85,7	100,0	96,6	Téléphoniste-récept. 2
96,5	88,3	99,6	98,2	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 non syndiqués, en 2002
 [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	55	74,6	42 314	45 169	-6,7	33 803	34 221	-1,2*
Professionnel communic. 2	508	74,3	63 835	61 630	3,5	45 006	44 736	0,6*
Professionnel communic. 3	47	74,8	68 632	76 850	-12,0	49 392	53 861	-9,0
Professionnel approuv. 1	...	93,8	40 768	50 541	-24,0	33 266	35 885	-7,9
Professionnel approuv. 2	13	83,0	61 250	61 877	-1,0*	42 934	46 070	-7,3
Professionnel approuv. 3	...	98,4	...	74 117	...	...	59 413	...
Professionnel gest. fin. 1	55	56,9	40 768	43 430	-6,5	33 266	33 401	-0,4*
Professionnel gest. fin. 2	842	66,9	61 250	62 098	-1,4*	42 934	47 107	-9,7
Professionnel gest. fin. 3	104	60,8	65 538	75 003	-14,4	46 691	60 067	-28,6
Analyste proc. adm./inform. 1	183	17,2	42 930	54 880	-27,8	34 437	42 462	-23,3
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	31,7	63 598	68 908	-8,3	45 334	51 035	-12,6
Analyste proc. adm./inform. 3	658	11,5	68 050	80 413	-18,2	49 416	60 261	-21,9
Ingénieur 1	41	76,0	44 473	49 632	-11,6	35 487	37 972	-7,0
Ingénieur 2	774	79,9	67 272	74 105	-10,2	47 458	51 477	-8,5
Ingénieur 3	17	94,1	70 719	86 820	-22,8	51 863	67 077	-29,3
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	42 508	50 180	-18,1	33 954	35 125	-3,4
Spécialiste sc. phys. 2	360	71,1	64 106	65 839	-2,7*	45 257	50 996	-12,7
Spécialiste sc. phys. 3	71	100,0	68 632	78 129	-13,8	49 392	60 693	-22,9
Moyenne		55,7	63 255	68 405	-8,1	45 179	50 686	-12,2
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	85,3	41 597	44 820	-7,7*	29 379	30 512	-3,9*
Techn. arts appl. graph. 3	29	100,0	46 169	61 148	-32,4	42 790	46 889	-9,6*
Techn. documentation 2	773	78,5	40 172	40 568	-1,0*	31 224	30 295	3,0*
Techn. laboratoire 1-2	2 090	72,4	45 239	39 436	12,8	31 086	30 825	0,8*
Technicien génie 1-2	1 341	66,7	42 528	53 314	-25,4	30 391	35 757	-17,7
Technicien génie 3	164	100,0	46 224	69 386	-50,1	43 043	54 049	-25,6
Techn. informatique 1-2	2 024	54,0	44 331	51 944	-17,2	31 117	36 298	-16,7
Techn. informatique 3	371	94,9	48 872	58 309	-19,3	38 176	46 123	-20,8
Moyenne		68,4	44 005	47 790	-8,6	31 629	34 704	-9,7
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	131	21,7	26 554	31 659	-19,2	25 446	25 096	1,4*
Magasinier 1	320	78,1	27 331	29 764	-8,9	25 469	23 356	8,3
Magasinier 2	911	19,6	31 728	38 688	-21,9	27 589	30 091	-9,1
Op. duplicateur 1-2	186	96,4	31 048	35 505	-14,4	25 701	27 185	-5,8
Op. informatique 2	144	81,3	34 569	37 233	-7,7	28 479	28 168	1,1*
Personnel soutien adm. 1	2 512	43,7	27 788	29 584	-6,5	25 451	22 893	10,0
Personnel soutien adm. 2	7 139	48,0	31 220	36 429	-16,7	27 783	28 024	-0,9*
Personnel soutien adm. 3	2 137	91,9	37 070	40 269	-8,6	31 887	30 897	3,1
Préposé traitement texte 2	179	86,5	27 296	32 116	-17,7	25 436	24 234	4,7
Personnel secrétariat 1	4 034	73,3	29 345	35 467	-20,9	25 380	27 729	-9,3
Personnel secrétariat 2	5 447	74,5	32 630	40 044	-22,7	30 364	30 882	-1,7*
Téléphoniste-récept. 2	324	71,3	26 695	30 092	-12,7	25 471	23 328	8,4
Moyenne		55,4	31 352	36 697	-17,1	28 039	28 351	-1,1*

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	
%		%		
30,9*	38,6*	86,0*	86,9*	Professionnels
83,6	73,9	95,2	93,5	Professionnel communic. 1
94,7	80,6	98,5	94,0	Professionnel communic. 2
...	52,6	...	86,4	Professionnel communic. 3
86,3	72,0	95,9	91,8	Professionnel approuvis. 1
...	93,3	...	97,3	Professionnel approuvis. 2
39,5	65,7	88,9*	91,3*	Professionnel approuvis. 3
72,3	67,5	91,7*	91,7*	Professionnel gest. fin. 1
92,5*	80,3*	97,8*	96,9*	Professionnel gest. fin. 2
45,0*	40,3*	89,1*	86,2*	Professionnel gest. fin. 3
80,7	68,1	94,4	91,1	Analyste proc. adm./inform. 1
...	80,0	...	94,6	Analyste proc. adm./inform. 2
68,0	79,9	93,5*	94,5*	Analyste proc. adm./inform. 3
88,7	76,0	96,7	91,0	Ingénieur 1
93,7*	95,9*	98,3*	98,9*	Ingénieur 2
32,6	19,1	86,5	75,2	Ingénieur 3
88,3	69,3	96,6	92,2	Spécialiste sc. phys. 1
94,9	64,5	98,6	92,2	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
79,7	68,8	94,4	91,4	Moyenne
				Techniciens
93,2	56,4	98,0	84,2	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,2	51,6	99,9	88,7	Techn. arts appl. graph. 3
94,4*	82,0*	98,7	95,7	Techn. documentation 2
98,5	71,8	99,5	92,9	Techn. laboratoire 1-2
85,1	66,7	95,7	88,6	Technicien génie 1-2
96,2	85,3	99,7	96,6	Technicien génie 3
66,4	61,4	90,0	86,9	Techn. informatique 1-2
91,6	74,8	98,2	94,4	Techn. informatique 3
85,6	68,9	95,8	90,5	Moyenne
				Employés de bureau
100,0*	102,2*	100,0*	100,5*	Op. saisie données 1-2
97,1	77,6	99,8	94,2	Magasinier 1
94,2	66,8	99,3	92,7	Magasinier 2
99,0	70,5	99,8	92,2	Op. duplicateur 1-2
87,5*	78,1*	97,9*	94,9*	Op. informatique 2
98,1	63,7	99,8	91,6	Personnel soutien adm. 1
97,4	68,3	99,7	92,7	Personnel soutien adm. 2
89,1	81,1	98,5	95,9	Personnel soutien adm. 3
99,4	60,3	100,0	88,3	Préposé traitement texte 2
98,1	82,4	99,7	96,3	Personnel secrétariat 1
96,9	82,5	99,8	94,3	Personnel secrétariat 2
99,2	80,2	100,0	93,9	Téléphoniste-récept. 2
96,6	75,2	99,6	94,0	Moyenne

Annexe A-9

Minimums, maximums et écarts, positions dans l'échelle et ratios comparatifs, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002

[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 gest. fin. 2	842	100,0	61 250	51 941	15,2	42 934	43 828	-2,1
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	100,0	63 598	59 429	6,6	45 334	49 458	-9,1
Moyenne		100,0	63 951	63 761	0,3*	45 524	48 486	-6,5
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	100,0	41 597	46 788	-12,5	29 379	32 683	-11,2
Techn. laboratoire 1-2	2 090	22,0	45 239	50 430	-11,5	31 086	40 803	-31,3
Technicien génie 1-2	1 341	25,4	42 528	54 966	-29,2	30 391	39 723	-30,7
Techn. informatique 1-2	2 024	92,4	44 331	45 049	-1,6	31 117	33 626	-8,1
Moyenne		32,1	44 188	49 648	-12,4	31 971	37 711	-18,0
Employés de bureau								
Magasinier 1	320	6,0	27 331	39 584	-44,8	25 469	33 470	-31,4
Magasinier 2	911	5,2	31 728	44 042	-38,8	27 589	33 783	-22,5
Op. duplicateur 1-2	186	93,7	31 048	38 441	-23,8	25 701	27 700	-7,8*
Op. informatique 2	144	56,7	34 569	43 212	-25,0	28 479	33 407	-17,3
Personnel soutien adm. 1	2 512	83,4	27 788	36 712	-32,1	25 451	27 577	-8,4
Personnel soutien adm. 2	7 139	68,5	31 220	41 106	-31,7	27 783	31 685	-14,0
Personnel soutien adm. 3	2 137	94,5	37 070	46 746	-26,1	31 887	35 555	-11,5
Personnel secrétariat 1	4 034	46,4	29 345	37 903	-29,2	25 380	30 214	-19,0
Personnel secrétariat 2	5 447	74,5	32 630	39 379	-20,7	30 364	30 481	-0,4*
Téléphoniste-récept. 2	324	58,8	26 695	34 917	-30,8	25 471	26 832	-5,3
Moyenne		47,8	31 339	40 213	-28,3	28 032	31 076	-10,9

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.

* 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	
%		%		
72,3	59,2	91,7	94,9	Professionnels
80,7	83,0	94,4	97,1	Professionnel gest. fin. 2
				Analyste proc. adm./inform. 2
81,0	70,7	94,5*	93,1*	Moyenne
				Techniciens
93,2*	92,1*	98,0*	97,1*	Techn. arts appl. graph. 1-2
98,5	83,2	99,5	96,3	Techn. laboratoire 1-2
85,1*	86,6*	95,7*	96,0*	Technicien génie 1-2
66,4	74,8	90,0	93,7	Techn. informatique 1-2
86,2*	85,7*	96,0*	96,4*	Moyenne
				Employés de bureau
97,1	92,3	99,8	99,4	Magasinier 1
94,2	81,4	99,3	94,5	Magasinier 2
99,0	79,9	99,8	93,9	Op. duplicateur 1-2
87,5*	90,0*	97,9*	97,6*	Op. informatique 2
98,1	90,2	99,8	97,0	Personnel soutien adm. 1
97,4	71,3	99,7	93,5	Personnel soutien adm. 2
89,1*	86,1*	98,5*	96,8*	Personnel soutien adm. 3
98,1*	93,4*	99,7*	98,9*	Personnel secrétariat 1
96,9	91,7	99,8	97,7	Personnel secrétariat 2
99,2	77,7	100,0	94,8	Téléphoniste-récept. 2
96,6	84,3	99,6	96,3	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 non syndiqué, en 2002

[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	508	56,9	63 835	59 027	7,5	45 006	45 284	-0,6*
Professionnel approuv. 1	...	93,8	40 768	50 498	-23,9	33 266	35 891	-7,9
Professionnel approuv. 2	13	82,0	61 250	61 846	-1,0*	42 934	45 799	-6,7
Professionnel approuv. 3	...	98,3	...	74 297	...	...	59 378	...
Professionnel gest. fin. 1	55	56,8	40 768	43 371	-6,4	33 266	33 398	-0,4*
Professionnel gest. fin. 2	842	64,9	61 250	62 012	-1,2*	42 934	47 176	-9,9
Professionnel gest. fin. 3	104	54,5	65 538	75 252	-14,8	46 691	60 835	-30,3
Analyste proc. adm./inform. 1	183	15,6	42 930	55 643	-29,6	34 437	42 674	-23,9
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	26,0	63 598	71 478	-12,4	45 334	52 923	-16,7
Analyste proc. adm./inform. 3	658	8,1	68 050	82 861	-21,8	49 416	62 318	-26,1
Ingénieur 1	41	76,0	44 473	49 632	-11,6	35 487	37 972	-7,0
Ingénieur 2	774	79,7	67 272	74 227	-10,3	47 458	51 469	-8,4
Ingénieur 3	17	94,2	70 719	87 514	-23,7	51 863	67 524	-30,2
Spécialiste sc. phys. 1	7	100,0	42 508	50 180	-18,1	33 954	35 125	-3,4
Spécialiste sc. phys. 2	360	69,0	64 106	65 904	-2,8*	45 257	51 816	-14,5
Spécialiste sc. phys. 3	71	100,0	68 632	77 603	-13,1	49 392	59 445	-20,4
Moyenne		53,6	63 255	69 606	-10,0	45 179	51 876	-14,8
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	84,9	41 597	44 866	-7,9*	29 379	30 487	-3,8*
Techn. documentation 2	773	60,2	40 172	40 593	-1,0*	31 224	31 642	-1,3*
Techn. laboratoire 1-2	2 090	72,3	45 239	39 415	12,9	31 086	30 811	0,9*
Technicien génie 1-2	1 341	66,8	42 528	53 318	-25,4	30 391	35 757	-17,7
Technicien génie 3	164	100,0	46 224	69 636	-50,7	43 043	54 187	-25,9
Techn. informatique 1-2	2 024	53,5	44 331	52 280	-17,9	31 117	36 413	-17,0
Techn. informatique 3	371	92,5	48 872	61 314	-25,5	38 176	47 447	-24,3
Moyenne		68,1	44 005	48 052	-9,2	31 629	34 955	-10,5
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	131	21,4	26 554	31 708	-19,4	25 446	25 118	1,3*
Magasinier 1	320	78,1	27 331	29 764	-8,9	25 469	23 356	8,3
Magasinier 2	911	19,6	31 728	38 688	-21,9	27 589	30 091	-9,1
Op. duplicateur 1-2	186	96,0	31 048	35 378	-13,9	25 701	27 010	-5,1*
Op. informatique 2	144	81,0	34 569	37 242	-7,7	28 479	28 196	1,0*
Personnel soutien adm. 1	2 512	43,5	27 788	29 570	-6,4	25 451	22 882	10,1
Personnel soutien adm. 2	7 139	46,6	31 220	36 477	-16,8	27 783	27 958	-0,6*
Personnel soutien adm. 3	2 137	85,5	37 070	39 174	-5,7	31 887	30 370	4,8
Préposé traitement texte 2	179	85,0	27 296	31 762	-16,4	25 436	24 055	5,4
Personnel secrétariat 1	4 034	68,4	29 345	35 130	-19,7	25 380	27 833	-9,7
Personnel secrétariat 2	5 447	73,5	32 630	40 035	-22,7	30 364	30 772	-1,3*
Téléphoniste-récept. 2	324	71,1	26 695	30 087	-12,7	25 471	23 322	8,4
Moyenne		53,2	31 352	36 551	-16,6	28 039	28 275	-0,8*

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	
%		%		
83,6	61,3	95,2	91,2	Professionnels
...	52,4	...	86,4	Professionnel communic. 2
86,3	70,8	95,9	91,4	Professionnel approuvis. 1
...	92,9	...	97,0	Professionnel approuvis. 2
39,5	65,7	88,9*	91,3*	Professionnel approuvis. 3
72,3	66,8	91,7*	91,6*	Professionnel gest. fin. 1
92,5*	78,9*	97,8*	96,8*	Professionnel gest. fin. 2
45,0*	35,6*	89,1	84,9	Professionnel gest. fin. 3
80,7	59,9	94,4	89,2	Analyste proc. adm./inform. 1
...	79,1	...	94,4	Analyste proc. adm./inform. 2
68,0	79,9	93,5*	94,5*	Analyste proc. adm./inform. 3
88,7	75,5	96,7	90,9	Ingénieur 1
93,7*	96,3*	98,3*	98,9*	Ingénieur 2
32,6	19,1	86,5	75,2	Ingénieur 3
88,3	67,8	96,6	91,9	Spécialiste sc. phys. 1
94,9	61,9	98,6	91,4	Spécialiste sc. phys. 2
				Spécialiste sc. phys. 3
79,7	63,2	94,4	90,2	Moyenne
				Techniciens
93,2	54,7	98,0	83,6	Techn. arts appl. graph. 1-2
94,4	54,0	98,7	89,3	Techn. documentation 2
98,5	71,7	99,5	92,9	Techn. laboratoire 1-2
85,1	66,7	95,7	88,6	Technicien génie 1-2
96,2	85,6	99,7	96,7	Technicien génie 3
66,4	60,9	90,0	86,6	Techn. informatique 1-2
91,6	69,8	98,2	92,8	Techn. informatique 3
85,6	65,3	95,8	89,6	Moyenne
				Employés de bureau
100,0*	102,3*	100,0*	100,5*	Op. saisie données 1-2
97,1	77,6	99,8	94,2	Magasinier 1
94,2	66,8	99,3	92,7	Magasinier 2
99,0	67,7	99,8	91,5	Op. duplicateur 1-2
87,5*	77,8*	97,9*	94,8*	Op. informatique 2
98,1	63,5	99,8	91,5	Personnel soutien adm. 1
97,4	66,8	99,7	92,4	Personnel soutien adm. 2
89,1	66,4	98,5	92,8	Personnel soutien adm. 3
99,4	58,5	100,0	87,8	Préposé traitement texte 2
98,1	82,6	99,7	96,6	Personnel secrétariat 1
96,9	81,4	99,8	93,8	Personnel secrétariat 2
99,2	80,0	100,0	93,9	Téléphoniste-récept. 2
96,6	73,1	99,6	93,5	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	0,61	0,04	1,24	0,25	0,88	0,23	1,44	0,89	1,19	0,20	0,97	0,28
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16*	4,19*	4,02	6,35	3,97*	4,04*	3,69	1,36	3,95	5,49	3,98*	4,19*
Assurance-vie	0,07	0,37	0,03	0,39	0,03	0,30	0,03	0,13	0,03	0,41	0,04	0,31
Assurance-maladie	0,05	0,95	0,07	1,32	0,11	1,41	0,13	0,42	0,10	1,21	0,09	1,16
Assurance-soins dentaires	0,00	0,73	0,00	0,71	0,00	0,88	0,00	0,24	0,00	0,77	0,00	0,74
Assurance-appareils optiques	0,00	0,10	0,00	0,13	0,00	0,15	0,00	0,01	0,00	0,09	0,00	0,11
Assurance-salaire	1,04	0,72	2,17	1,28	2,80	1,26	3,87	0,36	3,37	1,70	2,43	1,06
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,51	0,00	0,59	0,00	0,66	0,00	0,21	0,00	0,61	0,00	0,56
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,40	2,28	4,44	2,94	4,69	4,04	1,39	3,51	4,82	2,57	3,96
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,14	0,32	0,09	0,15	0,10	0,05	0,00	0,04	0,01	0,19	0,09
Régime de rentes du Québec	2,48*	2,36*	3,46	2,94	3,82	3,43	3,79	3,44	3,83	3,08	3,46	3,11
Assurance-emploi	1,83*	1,79*	2,55	2,23	2,83	2,62	2,83*	2,79*	2,81	2,37	2,56	2,39
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,69*	0,72*	1,03*	1,35*	0,96*	0,78*	1,31	1,69	1,16	1,58	0,97*	1,03*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27*	9,14*	11,30	10,79	11,88	11,10	12,19*	12,19*	12,07	11,30	11,26	10,79
Total rémunération indirecte ¹	14,88	16,89	17,93	21,69	18,95*	19,95*	19,98	14,95	19,59	21,63	18,01	19,05
Total des avantages sociaux¹	15,49	16,94	19,17*	21,95*	19,84*	20,19*	21,42	15,84	20,78*	21,83*	18,98*	19,33*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	7,51	7,93	8,60	8,49	7,42	7,81	6,55	8,10	8,94	8,18	7,59
Congés fériés et mobiles	4,98	4,67	4,98	4,81	4,98	4,86	4,98	4,22	4,98	4,78	4,98	4,73
Congés de maladie utilisés	1,80	1,29	1,67	1,03	1,80	1,43	1,97	1,12	1,92	1,09	1,81	1,28
Congés parentaux	0,04*	0,03*	0,02*	0,04*	0,00	0,02	0,01	0,00	0,01*	0,01*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,21*	0,22*	0,41*	0,55*	0,32*	0,31*	0,67	0,29	0,55*	0,57*	0,37*	0,34*
Total du temps chômé payé¹	15,13	13,73	15,04*	15,04*	15,61	14,07	15,47	12,21	15,58*	15,41*	15,37	13,99
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63*	30,67*	34,21*	36,99*	35,45*	34,26*	36,90	28,06	36,37*	37,25*	34,36	33,32

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	0,61	0,02	1,24	0,29	0,88	0,20	1,44	0,89	1,19	0,16	0,97	0,27
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16*	3,56*	4,02	7,27	3,97*	3,73*	3,69	1,32	3,95	5,51	3,98*	4,07*
Assurance-vie	0,07	0,38	0,03	0,39	0,03	0,29	0,03	0,13	0,03	0,40	0,04	0,31
Assurance-maladie	0,05	1,07	0,07	1,52	0,11	1,54	0,13	0,43	0,10	1,14	0,09	1,28
Assurance-soins dentaires	0,00	0,74	0,00	0,77	0,00	0,94	0,00	0,25	0,00	0,73	0,00	0,77
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,15	0,00	0,15	0,00	0,01	0,00	0,09	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,04	0,77	2,17	1,27	2,80	1,22	3,87	0,33	3,37	1,70	2,43	1,04
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,48	0,00	0,56	0,00	0,62	0,00	0,20	0,00	0,57	0,00	0,53
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,55	2,28	4,69	2,94	4,78	4,04	1,37	3,51	4,65	2,57	4,08
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,10	0,32	0,06	0,15	0,09	0,05	0,00	0,04	0,01	0,19	0,07
Régime de rentes du Québec	2,48*	2,34*	3,46	2,94	3,82	3,46	3,79*	3,62*	3,83	2,89	3,46	3,12
Assurance-emploi	1,83*	1,77*	2,55	2,23	2,83	2,65	2,83*	2,94*	2,81	2,22	2,56	2,40
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,69*	0,75*	1,03	1,54	0,96*	0,79*	1,31	1,79	1,16	1,51	0,97*	1,08*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27*	9,14*	11,30*	10,98*	11,88	11,17	12,19*	12,62*	12,07	10,90	11,26	10,88
Total rémunération indirecte ¹	14,88	16,37	17,93	23,01	18,95*	19,79*	19,98	15,32	19,59	21,08	18,01	19,11
Total des avantages sociaux¹	15,49*	16,40*	19,17	23,31	19,84*	20,00*	21,42	16,21	20,78*	21,24*	18,98*	19,38*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	7,40	7,93	8,70	8,49	7,31	7,81	6,52	8,10	8,97	8,18	7,53
Congés fériés et mobiles	4,98	4,53	4,98	4,70	4,98	4,78	4,98	4,21	4,98	4,77	4,98	4,65
Congés de maladie utilisés	1,80	1,16	1,67	0,83	1,80	1,36	1,97	1,10	1,92	1,02	1,81	1,18
Congés parentaux	0,04	0,02	0,02*	0,03*	0,00	0,02	0,01	0,00	0,01*	0,01*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,21	0,17	0,41*	0,48*	0,32*	0,29*	0,67	0,28	0,55*	0,56*	0,37*	0,30*
Total du temps chômé payé¹	15,13	13,29	15,04*	14,75*	15,61	13,78	15,47	12,14	15,58*	15,34*	15,37	13,70
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63*	29,69*	34,21	38,06	35,45*	33,78*	36,90	28,36	36,37*	36,59*	34,36	33,09

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	0,61	0,10	1,24	0,16	0,88	0,43	1,44	0,72	1,19	0,78	0,97	0,37
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16*	6,26*	4,02*	3,62*	3,97	6,23	3,69*	3,57*	3,95*	5,16*	3,98*	5,30*
Assurance-vie	0,07	0,31	0,03	0,41	0,03	0,35	0,03	0,54	0,03	0,59	0,04	0,39
Assurance-maladie	0,05	0,48	0,07	0,69	0,11	0,85	0,13	1,09	0,10	1,24	0,09	0,79
Assurance-soins dentaires	0,00	0,69	0,00	0,51	0,00	0,67	0,00	0,43	0,00	0,75	0,00	0,62
Assurance-appareils optiques	0,00	0,15	0,00	0,07	0,00	0,15	0,00	0,03	0,00	0,05	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,04	0,54	2,17	1,31	2,80	1,57	3,87	1,97	3,37	1,78	2,43	1,38
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,63	0,00	0,66	0,00	0,95	0,00	0,87	0,00	1,21	0,00	0,82
Sous-total des assurances ¹	1,17	2,83	2,28	3,68	2,94	4,56	4,04	4,96	3,51	5,65	2,57	4,15
Compensation pour congés parentaux	0,27*	0,28*	0,32	0,18	0,15	0,19	0,05*	0,04*	0,04	0,06	0,19*	0,18*
Régime de rentes du Québec	2,48*	2,42*	3,46	2,93	3,82*	3,78*	3,79*	3,81*	3,83	3,45	3,46*	3,35*
Assurance-emploi	1,83*	1,84*	2,55	2,24	2,83*	2,85*	2,83	2,94	2,81	2,68	2,56*	2,54*
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	0,69	0,62	1,03	0,75	0,96	0,84	1,31*	1,18*	1,16*	1,26*	0,97	0,85
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27*	9,15*	11,30	10,19	11,88	11,75	12,19*	12,20*	12,07	11,65	11,26*	11,01*
Total rémunération indirecte ¹	14,88	18,54	17,93*	17,68*	18,95	22,74	19,98*	20,78*	19,59	22,54	18,01	20,66
Total des avantages sociaux¹	15,49	18,65	19,17*	17,85*	19,84	23,18	21,42*	21,50*	20,78	23,32	18,98*	21,04*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08*	7,88*	7,93	8,33	8,49	8,23	7,81	8,43	8,10	8,47	8,18*	8,21*
Congés fériés et mobiles	4,98	5,11	4,98	5,14	4,98	5,43	4,98*	5,05*	4,98*	4,91*	4,98	5,23
Congés de maladie utilisés	1,80	1,71	1,67*	1,61*	1,80	1,97	1,97*	2,12*	1,92	2,24	1,81	1,89
Congés parentaux	0,04	0,07	0,02	0,06	0,00*	0,02*	0,01*	0,03*	0,01*	0,03*	0,02*	0,04*
Congés sociaux	0,21	0,38	0,41	0,74	0,32	0,49	0,67	0,84	0,55	0,80	0,37	0,58
Total du temps chômé payé¹	15,13*	15,17*	15,04	15,91	15,61	16,16	15,47	16,50	15,58	16,47	15,37	15,98
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63	33,82	34,21*	33,76*	35,45	39,34	36,90*	38,01*	36,37	39,80	34,36	37,02

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-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 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	0,61	0,03	1,24	0,05	0,88	0,21	1,44	0,77	1,19	0,62	0,97	0,26
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16	0,49	4,02	0,72	3,97	1,39	3,69	0,36	3,95	2,09	3,98	0,92
Assurance-vie	0,07	0,52	0,03	0,53	0,03	0,59	0,03	0,68	0,03	0,55	0,04	0,58
Assurance-maladie	0,05	0,67	0,07	0,71	0,11	1,10	0,13	0,94	0,10	0,98	0,09	0,91
Assurance-soins dentaires	0,00	0,13	0,00	0,37	0,00	0,46	0,00	0,33	0,00	0,53	0,00	0,35
Assurance-appareils optiques	0,00	0,04	0,00	0,03	0,00	0,13	0,00*	0,00*	0,00	0,07	0,00	0,07
Assurance-salaire	1,04*	0,99*	2,17	1,52	2,80*	2,39*	3,87	2,13	3,37	1,96	2,43*	1,89*
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,60	0,00	0,57	0,00	0,74	0,00	0,79	0,00	0,90	0,00	0,70
Sous-total des assurances ¹	1,17	2,97	2,28	3,75	2,94	5,44	4,04*	4,89*	3,51	5,01	2,57	4,52
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,30	0,32	0,14	0,15	0,19	0,05	0,02	0,04*	0,02*	0,19*	0,17*
Régime de rentes du Québec	2,48	2,27	3,46	2,70	3,82*	3,86*	3,79*	3,78*	3,83	3,41	3,46	3,29
Assurance-emploi	1,83	1,76	2,55	2,09	2,83	2,97	2,83	2,97	2,81	2,64	2,56*	2,55*
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	0,69*	0,62*	1,03	0,69	0,96*	0,88*	1,31*	1,18*	1,16*	1,10*	0,97*	0,85*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27	8,92	11,30	9,76	11,88*	11,99*	12,19*	12,21*	12,07	11,41	11,26*	10,96*
Total rémunération indirecte ¹	14,88	12,71	17,93	14,39	18,95*	19,02*	19,98	17,50	19,59*	18,55*	18,01*	16,58*
Total des avantages sociaux¹	15,49	12,74	19,17	14,45	19,84*	19,23*	21,42	18,27	20,78*	19,17*	18,98*	16,85*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	8,56	7,93	8,57	8,49*	8,44*	7,81	8,40	8,10	8,34	8,18*	8,48*
Congés fériés et mobiles	4,98*	5,05*	4,98*	4,98*	4,98*	5,09*	4,98*	4,57*	4,98	4,64	4,98*	4,96*
Congés de maladie utilisés	1,80*	1,69*	1,67*	1,54*	1,80	2,12	1,97*	2,16*	1,92*	2,16*	1,81*	1,94*
Congés parentaux	0,04	0,10	0,02	0,08	0,00	0,03	0,01*	0,05*	0,01*	0,05*	0,02*	0,06*
Congés sociaux	0,21	0,51	0,41	0,84	0,32	0,75	0,67	0,99	0,55	0,97	0,37	0,76
Total du temps chômé payé¹	15,13	15,93	15,04	16,03	15,61	16,46	15,47	16,18	15,58	16,18	15,37	16,22
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63	28,68	34,21	30,48	35,45*	35,70*	36,90	34,46	36,37*	35,35*	34,36*	33,07*

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 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	0,61	0,00	1,24	0,34	0,88	0,31	1,44	0,37	1,19	0,41	0,97	0,27
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16*	4,63*	4,02*	4,64*	3,97*	4,61*	3,69	5,66	3,95	5,18	3,98	4,83
Assurance-vie	0,07	0,29	0,03	0,27	0,03	0,26	0,03	0,23	0,03	0,27	0,04	0,26
Assurance-maladie	0,05	0,67	0,07	0,94	0,11	1,17	0,13	1,25	0,10	0,99	0,09	1,03
Assurance-soins dentaires	0,00	0,35	0,00	0,24	0,00	0,26	0,00	0,46	0,00	0,26	0,00	0,31
Assurance-appareils optiques	0,00	0,08	0,00	0,06	0,00	0,05	0,00	0,04	0,00	0,05	0,00	0,06
Assurance-salaire	1,04	0,82	2,17	1,84	2,80	2,31	3,87	2,85	3,37	2,84	2,43	2,05
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,61	0,00	0,93	0,00	1,10	0,00	0,86	0,00	1,10	0,00	0,93
Sous-total des assurances ¹	1,17	2,84	2,28	4,30	2,94	5,17	4,04	5,72	3,51	5,55	2,57	4,66
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,21	0,32	0,21	0,15	0,22	0,05	0,18	0,04	0,13	0,19*	0,21*
Régime de rentes du Québec	2,48*	2,48*	3,46*	3,48*	3,82*	3,81*	3,79*	3,84*	3,83*	3,73*	3,46*	3,47*
Assurance-emploi	1,83*	1,85*	2,55*	2,58*	2,83*	2,84*	2,83*	2,87*	2,81*	2,77*	2,56*	2,59*
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	0,69	0,47	1,03	0,56	0,96	0,57	1,31	0,57	1,16	0,57	0,97	0,55
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27*	9,08*	11,30	10,89	11,88	11,48	12,19	11,56	12,07	11,34	11,26	10,88
Total rémunération indirecte ¹	14,88	16,77	17,93	20,06	18,95	21,50	19,98	23,13	19,59	22,21	18,01	20,59
Total des avantages sociaux¹	15,49	16,77	19,17	20,41	19,84	21,81	21,42	23,51	20,78	22,62	18,98	20,86
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	8,61	7,93	8,40	8,49	8,34	7,81	8,42	8,10	8,31	8,18	8,42
Congés fériés et mobiles	4,98	5,68	4,98	5,69	4,98	5,68	4,98	5,72	4,98	5,71	4,98	5,69
Congés de maladie utilisés	1,80*	1,73*	1,67*	1,68*	1,80	2,00	1,97*	1,89*	1,92	2,14	1,81*	1,88*
Congés parentaux	0,04	0,02	0,02	0,01	0,00*	0,00*	0,01*	0,01*	0,01*	0,01*	0,02	0,01
Congés sociaux	0,21	0,30	0,41	0,79	0,32	0,53	0,67	0,80	0,55	0,93	0,37	0,58
Total du temps chômé payé¹	15,13	16,35	15,04	16,59	15,61	16,57	15,47	16,86	15,58	17,12	15,37	16,60
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63	33,13	34,21	37,00	35,45	38,39	36,90	40,37	36,37	39,75	34,36	37,46

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 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	0,61	0,00	1,24	0,00	0,88	0,00	1,44	0,00	1,19	0,00	0,97	0,00
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16	12,20	4,02	12,20	3,97	12,20	3,69	12,20	3,95	12,20	3,98	12,20
Assurance-vie	0,07	0,09	0,03	0,09	0,03	0,09	0,03	0,09	0,03	0,09	0,04	0,09
Assurance-maladie	0,05	0,23	0,07	0,32	0,11	0,28	0,13	0,33	0,10	0,26	0,09	0,28
Assurance-soins dentaires	0,00	1,27	0,00	1,25	0,00	1,25	0,00	1,50	0,00	1,18	0,00	1,30
Assurance-appareils optiques	0,00	0,28	0,00	0,24	0,00	0,34	0,00	0,27	0,00	0,21	0,00	0,30
Assurance-salaire	1,04	0,00	2,17	0,00	2,80	0,00	3,87	0,00	3,37	0,00	2,43	0,00
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,68	0,00	0,84	0,00	1,34	0,00	1,07	0,00	1,07	0,00	1,06
Sous-total des assurances ¹	1,17	2,57	2,28	2,75	2,94	3,30	4,04	3,27	3,51	2,82	2,57	3,03
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,28	0,32	0,27	0,15	0,16	0,05*	0,05*	0,04	0,05	0,19*	0,18*
Régime de rentes du Québec	2,48	2,51	3,46	2,93	3,82	3,84	3,79*	3,79*	3,83	3,64	3,46	3,39
Assurance-emploi	1,83	1,87	2,55	2,17	2,83*	2,83*	2,83	2,84	2,81	2,69	2,56	2,52
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	0,69	0,54	1,03	0,59	0,96	0,65	1,31	0,65	1,16	0,64	0,97	0,62
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27	9,19	11,30	9,96	11,88	11,58	12,19	11,54	12,07	11,23	11,26	10,80
Total rémunération indirecte ¹	14,88	24,25	17,93	25,19	18,95	27,26	19,98	27,07	19,59	26,31	18,01	26,23
Total des avantages sociaux¹	15,49	24,25	19,17	25,19	19,84	27,26	21,42	27,07	20,78	26,31	18,98	26,23
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	6,99	7,93	7,05	8,49	7,10	7,81	6,80	8,10	6,80	8,18	7,01
Congés fériés et mobiles	4,98*	4,98*	4,98*	4,98*	4,98*	4,98*	4,98*	4,98*	4,98*	4,98*	4,98*	4,98*
Congés de maladie utilisés	1,80	1,77	1,67	1,66	1,80	1,86	1,97	2,00	1,92	2,00	1,81	1,83
Congés parentaux	0,04	0,05	0,02	0,03	0,00*	0,01*	0,01*	0,02*	0,01*	0,02*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,21	0,29	0,41	0,54	0,32	0,39	0,67	0,71	0,55	0,71	0,37	0,45
Total du temps chômé payé¹	15,13	14,10	15,04	14,28	15,61	14,35	15,47	14,53	15,58	14,53	15,37	14,32
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63	38,35	34,21	39,47	35,45	41,61	36,90	41,60	36,37	40,84	34,36	40,55

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 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	0,61	0,09	1,24	0,32	0,88	0,38	1,44	0,89	1,19	0,26	0,97	0,36
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16*	6,20*	4,02	6,73	3,97	5,95	3,69	1,32	3,95	5,45	3,98	5,57
Assurance-vie	0,07	0,31	0,03	0,43	0,03	0,39	0,03	0,13	0,03	0,44	0,04	0,35
Assurance-maladie	0,05	0,45	0,07	1,36	0,11	1,35	0,13*	0,39*	0,10	1,20	0,09	1,03
Assurance-soins dentaires	0,00	0,68	0,00	0,72	0,00	0,82	0,00	0,22	0,00	0,75	0,00	0,69
Assurance-appareils optiques	0,00	0,15	0,00	0,14	0,00	0,15	0,00	0,01	0,00	0,09	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,04	0,52	2,17	1,44	2,80	1,55	3,87	0,33	3,37	1,69	2,43	1,17
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,61	0,00	0,62	0,00	0,92	0,00	0,20	0,00	0,68	0,00	0,71
Sous-total des assurances ¹	1,17	2,74	2,28	4,74	2,94	5,21	4,04	1,30	3,51	4,86	2,57	4,10
Compensation pour congés parentaux	0,27*	0,29*	0,32	0,11	0,15*	0,12*	0,05	0,00	0,04	0,01	0,19	0,14
Régime de rentes du Québec	2,48*	2,42*	3,46	2,89	3,82*	3,73*	3,79	3,37	3,83	3,07	3,46	3,24
Assurance-emploi	1,83*	1,83*	2,55	2,20	2,83*	2,82*	2,83*	2,74*	2,81	2,35	2,56	2,48
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,69	0,60	1,03*	1,35*	0,96*	1,16*	1,31	1,67	1,16	1,57	0,97	1,16
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27*	9,12*	11,30	10,72	11,88*	11,98*	12,19*	12,05*	12,07	11,27	11,26*	11,14*
Total rémunération indirecte ¹	14,88	18,36	17,93	22,31	18,95	23,28	19,98	14,69	19,59	21,61	18,01	20,96
Total des avantages sociaux¹	15,49	18,46	19,17*	22,63*	19,84	23,67	21,42	15,59	20,78	21,87	18,98	21,33
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08*	7,85*	7,93	8,89	8,49*	8,35*	7,81	6,53	8,10	9,22	8,18*	8,14*
Congés fériés et mobiles	4,98	5,06	4,98*	4,80*	4,98	5,10	4,98	4,22	4,98*	4,84*	4,98*	4,93*
Congés de maladie utilisés	1,80	1,68	1,67	1,11	1,80	1,41	1,97	1,11	1,92	0,96	1,81	1,37
Congés parentaux	0,04	0,07	0,02	0,04	0,00	0,02	0,01	0,00	0,01*	0,01*	0,02*	0,03*
Congés sociaux	0,21	0,39	0,41	0,63	0,32	0,49	0,67	0,29	0,55*	0,63*	0,37*	0,47*
Total du temps chômé payé¹	15,13*	15,07*	15,04*	15,49*	15,61*	15,40*	15,47	12,17	15,58*	15,67*	15,37*	14,97*
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63	33,53	34,21	38,13	35,45	39,07	36,90	27,76	36,37*	37,54*	34,36	36,31

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 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	0,61	0,03	1,24	0,05	0,88	0,12	1,44	0,14	1,19	0,39	0,97	0,11
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16*	3,69*	4,02*	5,08*	3,97*	2,97*	3,69*	3,39*	3,95	0,67	3,98*	3,46*
Assurance-vie	0,07	0,38	0,03	0,26	0,03	0,25	0,03	0,36	0,03	0,30	0,04	0,30
Assurance-maladie	0,05	1,06	0,07	1,07	0,11	1,55	0,13	2,65	0,10	1,10	0,09	1,47
Assurance-soins dentaires	0,00	0,75	0,00	0,65	0,00	1,01	0,00	1,54	0,00	0,90	0,00	0,95
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00	0,16	0,00	0,20	0,00	0,01	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,04	0,77	2,17	0,74	2,80	1,06	3,87	1,59	3,37	1,50	2,43	1,07
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,49	0,00	0,49	0,00	0,48	0,00	0,12	0,00	0,11	0,00	0,40
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,57	2,28	3,32	2,94	4,54	4,04	6,48	3,51*	3,95*	2,57	4,35
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,10	0,32	0,03	0,15	0,08	0,05*	0,03*	0,04	0,00	0,19	0,06
Régime de rentes du Québec	2,48*	2,36*	3,46	3,00	3,82	3,49	3,79	5,10	3,83*	3,26*	3,46*	3,34*
Assurance-emploi	1,83*	1,79*	2,55	2,29	2,83*	2,67*	2,83	3,93	2,81*	2,52*	2,56*	2,55*
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	0,69*	0,75*	1,03	1,30	0,96	0,60	1,31	2,33	1,16*	1,98*	0,97*	1,04*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27*	9,17*	11,30*	10,87*	11,88	11,03	12,19	15,63	12,07*	12,02*	11,26*	11,21*
Total rémunération indirecte ¹	14,88	16,55	17,93*	19,31*	18,95*	18,64*	19,98	25,55	19,59	16,65	18,01	19,11
Total des avantages sociaux¹	15,49	16,59	19,17*	19,37*	19,84*	18,76*	21,42	25,70	20,78	17,04	18,98*	19,22*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	7,42	7,93*	7,66*	8,49	6,94	7,81*	7,76*	8,10	6,37	8,18	7,29
Congés fériés et mobiles	4,98	4,57	4,98*	4,85*	4,98	4,71	4,98	4,55	4,98*	4,74*	4,98	4,68
Congés de maladie utilisés	1,80	1,19	1,67	0,77	1,80	1,41	1,97*	1,96*	1,92	0,86	1,81	1,36
Congés parentaux	0,04	0,02	0,02*	0,02*	0,00	0,02	0,01*	0,01*	0,01*	0,01*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,21*	0,17*	0,41	0,28	0,32	0,19	0,67	0,41	0,55	0,22	0,37	0,24
Total du temps chômé payé¹	15,13	13,39	15,04	13,60	15,61	13,29	15,47*	14,71*	15,58	12,22	15,37	13,61
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63*	29,98*	34,21*	32,97*	35,45	32,05	36,90*	40,41*	36,37	29,27	34,36	32,83

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-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 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	0,61	0,00	1,24	0,39	0,88	0,35	1,44	0,90	1,19	0,21	0,97	0,34
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16	3,59	4,02	8,25	3,97	5,65	3,69	1,28	3,95	5,48	3,98	5,11
Assurance-vie	0,07	0,47	0,03	0,44	0,03	0,42	0,03	0,12	0,03	0,43	0,04	0,40
Assurance-maladie	0,05	0,43	0,07	1,65	0,11	1,63	0,13*	0,40*	0,10	1,13	0,09	1,20
Assurance-soins dentaires	0,00	0,35	0,00	0,80	0,00	0,85	0,00	0,22	0,00	0,70	0,00	0,65
Assurance-appareils optiques	0,00*	0,00*	0,00	0,17	0,00	0,15	0,00	0,01	0,00	0,08	0,00	0,10
Assurance-salaire	1,04	0,71	2,17	1,51	2,80	1,55	3,87	0,30	3,37	1,68	2,43	1,22
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,28	0,00	0,60	0,00	0,90	0,00	0,19	0,00	0,63	0,00	0,63
Sous-total des assurances ¹	1,17	2,27	2,28	5,21	2,94	5,52	4,04	1,28	3,51	4,67	2,57	4,23
Compensation pour congés parentaux	0,27*	0,21*	0,32	0,08	0,15	0,08	0,05	0,00	0,04	0,00	0,19*	0,10*
Régime de rentes du Québec	2,48*	2,30*	3,46	2,85	3,82	3,50	3,79*	3,56*	3,83	2,87	3,46	3,12
Assurance-emploi	1,83*	1,71*	2,55	2,16	2,83	2,66	2,83*	2,90*	2,81	2,20	2,56*	2,38*
Assurance-maladie du Québec	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*	4,26*
CSST	0,69	0,42	1,03	1,61	0,96*	1,30*	1,31	1,77	1,16	1,52	0,97	1,22
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27*	8,69*	11,30*	10,89*	11,88*	11,72*	12,19*	12,50*	12,07	10,85	11,26*	11,00*
Total rémunération indirecte ¹	14,88*	14,78*	17,93	24,43	18,95	22,99	19,98	15,08	19,59	21,02	18,01	20,45
Total des avantages sociaux¹	15,49*	14,78*	19,17	24,83	19,84	23,34	21,42	15,98	20,78*	21,23*	18,98*	20,79*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08*	8,38*	7,93	9,17	8,49*	8,42*	7,81	6,49	8,10	9,29	8,18*	8,34*
Congés fériés et mobiles	4,98	4,49	4,98	4,64	4,98*	4,89*	4,98	4,20	4,98*	4,83*	4,98	4,68
Congés de maladie utilisés	1,80	0,71	1,67	0,86	1,80	1,05	1,97	1,09	1,92	0,84	1,81	0,94
Congés parentaux	0,04	0,02	0,02*	0,03*	0,00	0,03	0,01	0,00	0,01*	0,01*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,21	0,15	0,41*	0,57*	0,32	0,48	0,67	0,28	0,55*	0,61*	0,37*	0,40*
Total du temps chômé payé¹	15,13	13,77	15,04*	15,29*	15,61	14,89	15,47	12,09	15,58*	15,59*	15,37	14,41
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63*	28,55*	34,21	40,13	35,45	38,24	36,90	28,07	36,37*	36,83*	34,36*	35,21*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 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 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	0,61	0,03	1,24	0,05	0,88	0,12	1,44	0,14	1,19	0,39	0,97	0,10
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16*	3,57*	4,02*	5,10*	3,97*	2,97*	3,69*	3,35*	3,95	0,64	3,98*	3,44*
Assurance-vie	0,07	0,38	0,03	0,26	0,03	0,25	0,03	0,36	0,03	0,30	0,04	0,30
Assurance-maladie	0,05	1,08	0,07	1,08	0,11	1,59	0,13	2,71	0,10	1,10	0,09	1,50
Assurance-soins dentaires	0,00	0,75	0,00	0,65	0,00	1,04	0,00	1,58	0,00	0,91	0,00	0,97
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,09	0,00	0,16	0,00	0,20	0,00	0,01	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,04	0,77	2,17	0,73	2,80	1,05	3,87	1,57	3,37	1,49	2,43	1,06
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,48	0,00	0,48	0,00	0,48	0,00	0,10	0,00	0,10	0,00	0,40
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,58	2,28	3,31	2,94	4,59	4,04	6,54	3,51*	3,94*	2,57	4,38
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,10	0,32	0,03	0,15	0,07	0,05*	0,04*	0,04	0,00	0,19	0,06
Régime de rentes du Québec	2,48*	2,35*	3,46	3,00	3,82	3,55	3,79	5,16	3,83*	3,25*	3,46*	3,37*
Assurance-emploi	1,83*	1,78*	2,55	2,29	2,83*	2,72*	2,83	3,98	2,81*	2,51*	2,56*	2,58*
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	0,69*	0,76*	1,03	1,31	0,96	0,61	1,31	2,38	1,16*	1,98*	0,97*	1,06*
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,27*	9,16*	11,30*	10,88*	11,88	11,15	12,19	15,79	12,07*	12,01*	11,26*	11,27*
Total rémunération indirecte ¹	14,88	16,42	17,93*	19,33*	18,95*	18,80*	19,98	25,73	19,59	16,59	18,01	19,16
Total des avantages sociaux¹	15,49*	16,45*	19,17*	19,38*	19,84*	18,92*	21,42	25,87	20,78	16,99	18,98*	19,26*
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	7,38	7,93*	7,64*	8,49	6,92	7,81*	7,76*	8,10	6,36	8,18	7,27
Congés fériés et mobiles	4,98	4,53	4,98*	4,84*	4,98	4,70	4,98	4,54	4,98*	4,74*	4,98	4,66
Congés de maladie utilisés	1,80	1,17	1,67	0,76	1,80	1,41	1,97*	1,96*	1,92	0,86	1,81	1,36
Congés parentaux	0,04	0,02	0,02*	0,02*	0,00	0,02	0,01*	0,01*	0,01*	0,01*	0,02*	0,02*
Congés sociaux	0,21	0,17	0,41	0,28	0,32	0,18	0,67	0,40	0,55	0,22	0,37	0,24
Total du temps chômé payé¹	15,13	13,28	15,04	13,56	15,61	13,26	15,47*	14,69*	15,58	12,20	15,37	13,57
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,63*	29,74*	34,21*	32,95*	35,45	32,19	36,90*	40,57*	36,37	29,20	34,36	32,83

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 C-1

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2002

[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	55	36 428	44 947	-23,4	133	61	36 561	45 008	-23,1	6 211	11 355	
Professionnel communic. 2	508	60 745	58 921	3,0	265	84	61 010	59 005	3,3	8 907	12 024	
Professionnel communic. 3	47	67 615	72 815	-7,7	222	50	67 837	72 865	-7,4	9 448	13 736	
Professionnel approvis. 2	13	58 732	57 290	2,5	193	18	58 925	57 308	2,7	8 603	11 645	
Professionnel gest. fin. 1	55	36 227	41 743	-15,2	173	7	36 400	41 749	-14,7	6 221	8 181	
Professionnel gest. fin. 2	842	56 174	56 820	-1,1*	529	95	56 704	56 915	-0,4*	8 795	10 927	
Professionnel gest. fin. 3	104	64 123	71 449	-11,4	210	43	64 333	71 492	-11,1	9 117	12 972	
Analyste proc. adm./inform. 1	183	38 256	49 639	-29,8	277	58	38 533	49 697	-29,0	6 645	11 038	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	62 362	-3,8	324	81	60 390	62 443	-3,4	8 910	11 974	
Analyste proc. adm./inform. 3	658	66 992	75 654	-12,9	220	39	67 212	75 693	-12,6	9 389	15 280	
Ingénieur 1	41	41 645	47 493	-14,0	137	0	41 782	47 493	-13,7	6 887	8 364	
Ingénieur 2	774	65 041	68 623	-5,5	228	53	65 269	68 676	-5,2	9 230	10 848	
Ingénieur 3	17	69 525	83 914	-20,7	228	37	69 754	83 951	-20,4	9 629	13 538	
Spécialiste sc. phys. 1	7	36 796	42 076	-14,3	331	0	37 127	42 076	-13,3	6 476	11 094	
Spécialiste sc. phys. 2	360	61 911	61 164	1,2*	648	36	62 559	61 200	2,2*	9 433	10 824	
Moyenne		60 078	63 006	-4,9			60 409	63 076	-4,4			
Techniciens												
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	40 768	39 803	2,4*	231	477	41 000	40 279	1,8*	7 128	7 788	
Techn. arts appl. graph. 3	29	46 109	52 835	-14,6	211	65	46 320	52 900	-14,2	7 710	9 950	
Techn. documentation 2	773	39 667	41 105	-3,6	421	181	40 089	41 286	-3,0	7 179	9 755	
Techn. laboratoire 1-2	2 090	45 034	43 504	3,4*	896	68	45 930	43 572	5,1*	8 372	9 361	
Techn. laboratoire 3	361	47 597	48 905	-2,7*	933	286	48 531	49 191	-1,4*	8 685	9 254	
Technicien génie 1-2	1 341	40 726	52 336	-28,5	405	116	41 131	52 452	-27,5	7 282	10 589	
Technicien génie 3	164	46 094	62 730	-36,1	211	81	46 306	62 811	-35,6	7 708	12 649	
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	43 977	-10,3	310	117	40 195	44 094	-9,7	7 016	9 125	
Techn. informatique 3	371	47 968	54 293	-13,2	412	85	48 381	54 378	-12,4	8 052	10 392	
Moyenne		42 449	46 153	-8,7			42 985	46 279	-7,7			
Employés de bureau												
Op. saisie données 1-2	131	26 554	29 362	-10,6	144	86	26 698	29 448	-10,3	4 903	6 080	
Magasinier 1	320	28 961	38 873	-34,2	335	99	29 296	38 972	-33,0	5 594	8 140	
Magasinier 2	911	31 497	42 151	-33,8	382	57	31 879	42 208	-32,4	6 095	9 459	
Magasinier 3	39	37 864	45 370	-19,8	303	42	38 167	45 412	-19,0	7 077	9 754	
Op. duplicateur 1-2	186	31 008	35 035	-13,0	334	186	31 342	35 221	-12,4	5 914	7 572	
Op. informatique 1	46	31 797	32 857	-3,3	157	45	31 954	32 902	-3,0	5 864	7 338	
Op. informatique 2	144	33 871	38 178	-12,7	311	251	34 183	38 429	-12,4	6 416	8 702	
Op. informatique 3	46	42 767	47 702	-11,5	254	58	43 021	47 760	-11,0	7 646	11 173	
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	28 162	-2,5*	424	146	27 907	28 309	-1,4*	5 440	6 100	
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	35 585	-14,3	222	86	31 348	35 671	-13,8	5 822	8 417	
Personnel soutien adm. 3	2 137	36 501	40 112	-9,9	332	89	36 832	40 201	-9,1	6 931	8 215	
Préposé traitement texte 2	179	27 286	32 360	-18,6	377	182	27 663	32 542	-17,6	5 354	7 251	
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	34 077	-16,4	377	181	29 648	34 258	-15,6	5 690	7 491	
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	37 475	-15,1	188	178	32 741	37 652	-15,0	6 041	8 193	
Préposé télécomm. 1-2	17	30 446	36 622	-20,3	53	397	30 500	37 019	-21,4	5 490	7 805	
Préposé télécomm. 3	140	35 527	35 905	-1,1*	62	89	35 590	35 994	-1,1*	6 426	8 934	
Téléphoniste-récept. 2	324	26 692	29 564	-10,8	317	205	27 008	29 769	-10,2	5 164	5 917	
Moyenne		31 187	35 586	-14,1			31 469	35 720	-13,5			

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		%	
Professionnels									
42 772	56 363	-31,8	1 547,5	1 651,2	-6,7	27,64	34,17	-23,6	Professionnel communic. 1
69 917	71 029	-1,6	1 548,5	1 627,1	-5,1	45,15	43,72	3,2	Professionnel communic. 2
77 285	86 601	-12,1	1 547,1	1 635,9	-5,7	49,95	52,98	-6,1	Professionnel communic. 3
67 528	68 953	-2,1	1 547,1	1 695,7	-9,6	43,65	40,74	6,7	Professionnel approvis. 2
42 622	49 930	-17,1	1 548,4	1 723,5	-11,3	27,53	29,09	-5,7	Professionnel gest. fin. 1
65 498	67 842	-3,6	1 553,1	1 669,5	-7,5	42,17	41,01	2,8	Professionnel gest. fin. 2
73 450	84 464	-15,0	1 547,1	1 672,7	-8,1	47,47	50,72	-6,8	Professionnel gest. fin. 3
45 178	60 735	-34,4	1 550,6	1 735,1	-11,9	29,13	34,99	-20,1	Analyste proc. adm./inform. 1
69 301	74 417	-7,4	1 549,4	1 681,5	-8,5	44,73	44,36	0,8*	Analyste proc. adm./inform. 2
76 601	90 973	-18,8	1 547,1	1 729,5	-11,8	49,51	52,59	-6,2	Analyste proc. adm./inform. 3
48 669	55 857	-14,8	1 547,1	1 747,4	-12,9	31,45	31,98	-1,7*	Ingénieur 1
74 499	79 524	-6,7	1 547,4	1 700,9	-9,9	48,14	46,88	2,6*	Ingénieur 2
79 383	97 489	-22,8	1 547,1	1 686,4	-9,0	51,31	57,82	-12,7	Ingénieur 3
43 602	53 170	-21,9	1 552,4	1 681,8	-8,3	28,09	31,61	-12,5	Spécialiste sc. phys. 1
71 992	72 024	0,0*	1 553,9	1 631,8	-5,0	46,33	43,90	5,2	Spécialiste sc. phys. 2
69 310	75 025	-8,2	1 549,5	1 681,3	-8,5	44,73	44,71	0,0*	Moyenne
Techniciens									
48 127	48 068	0,1*	1 546,5	1 579,2	-2,1*	31,12	29,76	4,4*	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 030	62 849	-16,3	1 544,9	1 709,8	-10,7	34,98	36,73	-5,0*	Techn. arts appl. graph. 3
47 267	51 040	-8,0	1 552,2	1 554,9	-0,2*	30,44	32,87	-8,0	Techn. documentation 2
54 302	52 933	2,5*	1 555,8	1 709,2	-9,9	34,90	31,14	10,8	Techn. laboratoire 1-2
57 216	58 444	-2,1*	1 555,6	1 530,6	1,6	36,78	38,11	-3,6*	Techn. laboratoire 3
48 413	63 041	-30,2	1 581,9	1 684,1	-6,5	30,59	37,69	-23,2	Technicien génie 1-2
54 014	75 459	-39,7	1 544,9	1 662,5	-7,6	34,96	45,14	-29,1	Technicien génie 3
47 211	53 219	-12,7	1 547,8	1 633,1	-5,5	30,50	32,77	-7,4	Techn. informatique 1-2
56 433	64 770	-14,8	1 551,0	1 564,4	-0,9*	36,39	41,53	-14,1	Techn. informatique 3
50 607	55 916	-10,5	1 557,2	1 646,6	-5,7	32,50	34,12	-5,0	Moyenne
Employés de bureau									
31 601	35 528	-12,4	1 534,0	1 601,7	-4,4	20,60	22,23	-7,9*	Op. saisie données 1-2
34 890	47 112	-35,0	1 595,8	1 755,9	-10,0	21,84	26,88	-23,1	Magasinier 1
37 974	51 668	-36,1	1 549,5	1 701,4	-9,8	24,51	30,44	-24,2	Magasinier 2
45 243	55 166	-21,9	1 555,3	1 741,3	-12,0	29,09	31,82	-9,4	Magasinier 3
37 256	42 794	-14,9	1 562,1	1 605,7	-2,8	23,85	26,79	-12,3	Op. duplicateur 1-2
37 817	40 240	-6,4	1 658,1	1 624,7	2,0*	22,81	25,06	-9,9	Op. informatique 1
40 599	47 130	-16,1	1 574,0	1 607,3	-2,1	25,79	29,51	-14,4	Op. informatique 2
50 667	58 934	-16,3	1 605,4	1 625,6	-1,3*	31,56	36,84	-16,7	Op. informatique 3
33 347	34 408	-3,2*	1 549,3	1 602,1	-3,4	21,52	21,76	-1,1*	Personnel soutien adm. 1
37 170	44 088	-18,6	1 537,8	1 618,6	-5,2	24,17	27,34	-13,1	Personnel soutien adm. 2
43 763	48 416	-10,6	1 541,7	1 551,5	-0,6*	28,39	31,56	-11,2	Personnel soutien adm. 3
33 017	39 793	-20,5	1 544,2	1 527,0	1,1*	21,37	26,34	-23,3	Préposé traitement texte 2
35 338	41 749	-18,1	1 542,2	1 535,3	0,5*	22,92	27,32	-19,2	Personnel secrétariat 1
38 782	45 845	-18,2	1 535,2	1 588,3	-3,5	25,26	29,07	-15,1	Personnel secrétariat 2
35 989	44 824	-24,5	1 707,8	1 689,1	1,1*	21,07	26,93	-27,8	Préposé télécomm. 1-2
42 015	44 929	-6,9*	1 744,4	1 702,2	2,4	24,09	26,00	-7,9*	Préposé télécomm. 3
32 172	35 686	-10,9	1 543,7	1 627,9	-5,5	20,83	22,06	-5,9	Téléphoniste-récept. 2
37 382	43 650	-16,8	1 543,0	1 594,5	-3,3	24,23	27,55	-13,7	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 2002

[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	344	31 050	29 511	5,0	471	322	31 521	29 833	5,4	6 250	5 227
Cuisinier 2	951	36 133	35 697	1,2*	529	222	36 662	35 919	2,0*	7 262	6 854
Gardien 2	329	29 282	25 571	12,7	418	214	29 700	25 786	13,2	5 846	3 744
Journalier/préposé terr. 2	1 431	29 521	40 423	-36,9	305	166	29 826	40 589	-36,1	5 685	8 895
Préposé cuisine/café. 2	2 091	28 208	21 103	25,2	430	50	28 638	21 153	26,1	5 673	4 537
Préposé entretien léger 2	1 249	28 849	28 080	2,7*	441	296	29 289	28 376	3,1*	5 805	5 311
Préposé entretien lourd 2	2 991	28 880	30 805	-6,7	447	175	29 327	30 980	-5,6*	5 821	6 105
Moyenne		29 652	30 012	-1,2*			30 081	30 185	-0,3*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	86	30 269	39 397	-30,2	248	323	30 517	39 720	-30,2	5 738	9 781
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	41 426	-20,5	360	266	34 739	41 692	-20,0	6 661	9 143
Électricien entretien 2	254	39 287	53 076	-35,1	486	157	39 773	53 233	-33,8	7 700	11 408
Électricien entretien 3	8	41 774	53 623	-28,4	188	161	41 962	53 785	-28,2	7 524	9 238
Mécanicien véh. motor. 1	71	37 456	46 325	-23,7	211	395	37 667	46 720	-24,0	7 003	9 668
Mécanicien véh. motor. 2	91	39 287	49 222	-25,3	212	234	39 499	49 457	-25,2	7 280	11 259
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	54 567	-38,9	608	29	39 895	54 595	-36,8	7 909	11 026
Menuisier entretien 2	292	37 589	48 607	-29,3	517	203	38 106	48 811	-28,1	7 497	10 805
Peintre entretien 2	190	34 859	44 718	-28,3	477	286	35 336	45 004	-27,4	6 940	9 287
Plombier entretien 2	302	39 287	54 973	-39,9	508	81	39 795	55 054	-38,3	7 732	12 178
Moyenne		37 502	49 598	-32,3			37 957	49 784	-31,2		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		36 828	40 391	-9,7			37 189	40 524	-9,0		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. 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		%	
37 770	35 060	7,2	1 709,2	1 812,1	-6,0	22,10	19,40	12,2	Employés de service
43 924	42 773	2,6*	1 708,4	1 819,7	-6,5	25,71	23,52	8,5	Cuisinier 1
35 546	29 530	16,9	1 698,1	1 843,5	-8,6	20,94	16,17	22,8	Cuisinier 2
35 512	49 485	-39,3	1 707,4	1 657,2	2,9	20,80	30,22	-45,3	Gardien 2
34 312	25 691	25,1	1 709,0	1 677,8	1,8*	20,08	15,34	23,6	Journalier/préposé terr. 2
35 094	33 687	4,0*	1 708,4	1 702,7	0,3*	20,54	19,73	3,9*	Préposé cuisine/café. 2
35 148	37 085	-5,5*	1 708,3	1 701,6	0,4*	20,57	21,82	-6,1*	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
36 009	36 222	-0,6*	1 708,0	1 710,7	-0,2*	21,08	21,26	-0,9*	Moyenne
									Ouvriers
36 254	49 501	-36,5	1 704,3	1 730,8	-1,6	21,27	28,66	-34,7	Conducteur véh. légers 2
41 400	50 836	-22,8	1 706,1	1 852,1	-8,6	24,26	27,88	-14,9	Conducteur véh. lourds 2
47 473	64 642	-36,2	1 708,0	1 754,1	-2,7	27,80	36,88	-32,7	Électricien entretien 2
49 486	63 023	-27,4	1 692,5	1 704,6	-0,7*	29,24	37,02	-26,6	Électricien entretien 3
44 670	56 388	-26,2	1 694,6	1 741,2	-2,7*	26,35	32,68	-24,0	Mécanicien véh. motor. 1
46 779	60 715	-29,8	1 695,3	1 720,3	-1,5*	27,59	35,37	-28,2	Mécanicien véh. motor. 2
47 804	65 622	-37,3	1 709,2	1 750,2	-2,4	27,97	37,82	-35,2	Mécanicien entret. Millwright 2
45 603	59 616	-30,7	1 709,1	1 713,9	-0,3*	26,68	34,91	-30,8	Menuisier entretien 2
42 276	54 292	-28,4	1 709,3	1 706,3	0,2*	24,73	31,92	-29,1	Peintre entretien 2
47 526	67 232	-41,5	1 709,3	1 756,2	-2,7	27,80	38,33	-37,9	Plombier entretien 2
45 313	60 572	-33,7	1 707,0	1 744,4	-2,2	26,54	34,88	-31,4	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
43 826	49 002	-11,8	1 583,0	1 641,6	-3,7	27,81	29,97	-7,8	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2002

[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	55	36 428	37 752	-3,6	133	505	36 561	38 257	-4,6	6 211	9 852
Professionnel communic. 2	508	60 745	54 764	9,8	265	21	61 010	54 785	10,2	8 907	9 973
Professionnel communic. 3	47	67 615	74 660	-10,4	222	55	67 837	74 714	-10,1	9 448	13 431
Professionnel approvis. 2	13	58 732	56 641	3,6	193	0	58 925	56 641	3,9	8 603	10 092
Professionnel gest. fin. 1	55	36 227	40 028	-10,5	173	3	36 400	40 031	-10,0	6 221	6 696
Professionnel gest. fin. 2	842	56 174	56 055	0,2*	529	32	56 704	56 087	1,1*	8 795	10 226
Professionnel gest. fin. 3	104	64 123	72 513	-13,1	210	6	64 333	72 519	-12,7	9 117	12 280
Analyste proc. adm./inform. 1	183	38 256	50 283	-31,4	277	201	38 533	50 483	-31,0	6 645	10 116
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	64 172	-6,8	324	77	60 390	64 248	-6,4	8 910	11 935
Analyste proc. adm./inform. 3	658	66 992	79 976	-19,4	220	102	67 212	80 078	-19,1	9 389	13 279
Ingénieur 1	41	41 645	47 606	-14,3	137	0	41 782	47 606	-13,9	6 887	8 325
Ingénieur 2	774	65 041	68 569	-5,4	228	0	65 269	68 569	-5,1	9 230	10 871
Ingénieur 3	17	69 525	86 593	-24,5	228	0	69 754	86 593	-24,1	9 629	13 487
Spécialiste sc. phys. 1	7	36 796	38 179	-3,8	331	0	37 127	38 179	-2,8*	6 476	7 053
Spécialiste sc. phys. 2	360	61 911	58 160	6,1	648	0	62 559	58 160	7,0	9 433	9 907
Spécialiste sc. phys. 3	71	67 648	70 901	-4,8*	222	0	67 870	70 901	-4,5*	9 451	11 596
Moyenne		60 078	63 582	-5,8			60 409	63 642	-5,4		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	40 768	39 448	3,2*	231	481	41 000	39 929	2,6*	7 128	7 676
Techn. arts appl. graph. 3	29	46 109	53 608	-16,3	211	0	46 320	53 608	-15,7	7 710	9 983
Techn. documentation 2	773	39 667	35 921	9,4*	421	142	40 089	36 063	10,0	7 179	8 544
Techn. laboratoire 1-2	2 090	45 034	43 675	3,0*	896	53	45 930	43 728	4,8*	8 372	9 255
Technicien génie 1-2	1 341	40 726	51 524	-26,5	405	131	41 131	51 655	-25,6	7 282	11 704
Technicien génie 3	164	46 094	65 734	-42,6	211	160	46 306	65 894	-42,3	7 708	11 114
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	44 311	-11,1	310	96	40 195	44 407	-10,5	7 016	9 397
Techn. informatique 3	371	47 968	57 209	-19,3	412	0	48 381	57 209	-18,2	8 052	10 480
Moyenne		42 449	45 420	-7,0			42 985	45 517	-5,9		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	131	26 554	28 686	-8,0*	144	66	26 698	28 752	-7,7*	4 903	5 913
Magasinier 1	320	28 961	39 323	-35,8	335	71	29 296	39 394	-34,5	5 594	8 254
Magasinier 2	911	31 497	44 521	-41,4	382	6	31 879	44 527	-39,7	6 095	9 980
Magasinier 3	39	37 864	46 569	-23,0	303	0	38 167	46 569	-22,0	7 077	9 452
Op. duplicateur 1-2	186	31 008	34 120	-10,0	334	161	31 342	34 281	-9,4	5 914	7 268
Op. informatique 1	46	31 797	30 750	3,3	157	94	31 954	30 844	3,5	5 864	5 947
Op. informatique 2	144	33 871	37 922	-12,0	311	252	34 183	38 174	-11,7	6 416	8 578
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	27 763	-1,0*	424	142	27 907	27 905	0,0*	5 440	5 959
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	34 851	-12,0	222	86	31 348	34 937	-11,5	5 822	7 327
Personnel soutien adm. 3	2 137	36 501	41 578	-13,9	332	22	36 832	41 600	-12,9	6 931	8 267
Préposé traitement texte 2	179	27 286	35 630	-30,6	377	97	27 663	35 727	-29,1	5 354	8 024
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	34 739	-18,7	377	213	29 648	34 952	-17,9	5 690	7 631
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	37 801	-16,1	188	109	32 741	37 910	-15,8	6 041	8 031
Préposé télécomm. 1-2	17	30 446	30 126	1,1*	53	425	30 500	30 552	-0,2*	5 490	4 998
Téléphoniste-récept. 2	324	26 692	29 386	-10,1	317	168	27 008	29 554	-9,4	5 164	5 798
Moyenne		31 183	35 734	-14,6			31 440	35 875	-14,1		

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		%	
42 772	48 109	-12,5	1 547,5	1 619,7	-4,7	27,64	29,72	-7,5	Professionnels
69 917	64 758	7,4	1 548,5	1 667,0	-7,7	45,15	38,75	14,2	Professionnel communic. 1
77 285	88 146	-14,1	1 547,1	1 702,6	-10,1	49,95	51,78	-3,7	Professionnel communic. 2
67 528	66 734	1,2*	1 547,1	1 724,6	-11,5	43,65	38,74	11,2	Professionnel communic. 3
42 622	46 727	-9,6	1 548,4	1 745,0	-12,7	27,53	26,83	2,5*	Professionnel approvis. 2
65 498	66 312	-1,2*	1 553,1	1 698,8	-9,4	42,17	39,39	6,6	Professionnel gest. fin. 1
73 450	84 799	-15,5	1 547,1	1 714,1	-10,8	47,47	49,78	-4,9	Professionnel gest. fin. 2
45 178	60 600	-34,1	1 550,6	1 769,3	-14,1	29,13	34,28	-17,7	Professionnel gest. fin. 3
69 301	76 183	-9,9	1 549,4	1 738,8	-12,2	44,73	43,93	1,8*	Analyste proc. adm./inform. 1
76 601	93 357	-21,9	1 547,1	1 791,5	-15,8	49,51	52,25	-5,5	Analyste proc. adm./inform. 2
48 669	55 930	-14,9	1 547,1	1 764,1	-14,0	31,45	31,68	-0,7*	Analyste proc. adm./inform. 3
74 499	79 440	-6,6	1 547,4	1 740,5	-12,5	48,14	45,79	4,9	Ingénieur 1
79 383	80	-26,1	1 547,1	1 725,9	-11,6	51,31	57,87	-12,8	Ingénieur 2
43 602	45 232	-3,7	1 552,4	1 723,3	-11,0	28,09	26,25	6,6	Ingénieur 3
71 992	68 067	5,5*	1 553,9	1 699,3	-9,4	46,33	40,44	12,7	Spécialiste sc. phys. 1
77 322	82 497	-6,7	1 547,1	1 720,6	-11,2	49,98	48,06	3,8*	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
69 310	75 001	-8,2	1 549,5	1 730,9	-11,7	44,73	43,42	2,9	Moyenne
									Techniciens
48 127	47 605	1,1*	1 546,5	1 584,7	-2,5*	31,12	29,18	6,2	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 030	63 591	-17,7	1 544,9	1 738,8	-12,6	34,98	36,48	-4,3*	Techn. arts appl. graph. 3
47 267	44 607	5,6*	1 552,2	1 656,3	-6,7	30,44	26,93	11,5	Techn. documentation 2
54 302	52 982	2,4*	1 555,8	1 747,2	-12,3	34,90	30,50	12,6	Techn. laboratoire 1-2
48 413	63 359	-30,9	1 581,9	1 738,7	-9,9	30,59	36,56	-19,5	Technicien génie 1-2
54 014	77 007	-42,6	1 544,9	1 736,0	-12,4	34,96	44,47	-27,2	Technicien génie 3
47 211	53 804	-14,0	1 547,8	1 682,3	-8,7	30,50	32,13	-5,3	Techn. informatique 1-2
56 433	67 689	-19,9	1 551,0	1 657,4	-6,9	36,39	41,34	-13,6	Techn. informatique 3
50 607	55 316	-9,3	1 557,2	1 701,9	-9,3	32,50	32,60	-0,3*	Moyenne
									Employés de bureau
31 601	34 665	-9,7*	1 534,0	1 608,9	-4,9	20,60	21,48	-4,3*	Op. saisie données 1-2
34 890	47 648	-36,6	1 595,8	1 771,1	-11,0	21,84	26,94	-23,4	Magasinier 1
37 974	54 508	-43,5	1 549,5	1 775,1	-14,6	24,51	30,83	-25,8	Magasinier 2
45 243	56 021	-23,8	1 555,3	1 792,8	-15,3	29,09	31,38	-7,9	Magasinier 3
37 256	41 549	-11,5	1 562,1	1 642,1	-5,1	23,85	25,36	-6,3*	Op. duplicateur 1-2
37 817	36 791	2,7	1 658,1	1 665,5	-0,4*	22,81	22,20	2,7*	Op. informatique 1
40 599	46 752	-15,2	1 574,0	1 618,9	-2,8	25,79	29,13	-13,0	Op. informatique 2
33 347	33 864	-1,6*	1 549,3	1 630,6	-5,2	21,52	21,08	2,0*	Personnel soutien adm. 1
37 170	42 264	-13,7	1 537,8	1 651,5	-7,4	24,17	25,76	-6,6	Personnel soutien adm. 2
43 763	49 867	-13,9	1 541,7	1 603,5	-4,0	28,39	31,61	-11,3*	Personnel soutien adm. 3
33 017	43 751	-32,5	1 544,2	1 631,3	-5,6*	21,37	27,41	-28,3	Préposé traitement texte 2
35 338	42 582	-20,5	1 542,2	1 612,4	-4,5	22,92	26,61	-16,1	Personnel secrétariat 1
38 782	45 942	-18,5	1 535,2	1 649,2	-7,4	25,26	28,10	-11,2	Personnel secrétariat 2
35 989	35 550	1,2*	1 707,8	1 822,4	-6,7	21,07	19,53	7,3	Préposé télécomm. 1-2
32 172	35 352	-9,9	1 543,7	1 658,7	-7,4	20,83	21,44	-2,9*	Téléphoniste-récept. 2
37 350	43 463	-16,4	1 541,8	1 643,6	-6,6	24,23	26,68	-10,1	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 2002

[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	344	31 050	29 282	5,7	471	335	31 521	29 616	6,0	6 250	5 057
Cuisinier 2	951	36 133	34 963	3,2*	529	277	36 662	35 240	3,9	7 262	6 126
Gardien 2	329	29 282	25 254	13,8	418	215	29 700	25 469	14,2	5 846	3 582
Journalier/préposé terr. 2	1 431	29 521	41 798	-41,6	305	90	29 826	41 888	-40,4	5 685	9 395
Préposé cuisine/café. 2	2 091	28 208	19 798	29,8	430	68	28 638	19 867	30,6	5 673	3 419
Préposé entretien léger 2	1 249	28 849	27 730	3,9*	441	290	29 289	28 020	4,3*	5 805	5 127
Préposé entretien lourd 2	2 991	28 880	28 648	0,8*	447	89	29 327	28 737	2,0*	5 821	5 629
Moyenne		29 652	29 103	1,9*			30 081	29 247	2,8*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	86	30 269	33 276	-9,9*	248	325	30 517	33 601	-10,1*	5 738	7 090
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	41 621	-21,1	360	201	34 739	41 822	-20,4	6 661	8 272
Électricien entretien 2	254	39 287	56 032	-42,6	486	34	39 773	56 066	-41,0	7 700	12 172
Électricien entretien 3	8	41 774	56 286	-34,7	188	140	41 962	56 426	-34,5	7 524	8 983
Mécanicien véh. motor. 1	71	37 456	48 824	-30,4	211	0	37 667	48 824	-29,6	7 003	8 087
Mécanicien véh. motor. 2	91	39 287	52 727	-34,2	212	0	39 499	52 727	-33,5	7 280	11 555
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	54 995	-40,0	608	19	39 895	55 014	-37,9	7 909	11 208
Menuisier entretien 2	292	37 589	53 598	-42,6	517	49	38 106	53 647	-40,8	7 497	11 089
Peintre entretien 2	190	34 859	48 812	-40,0	477	204	35 336	49 016	-38,7	6 940	8 908
Plombier entretien 2	302	39 287	56 719	-44,4	508	13	39 795	56 732	-42,6	7 732	12 460
Moyenne		37 502	51 878	-38,3			37 957	51 955	-36,9		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		36 831	40 336	-9,5			37 196	40 471	-8,8		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. 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		%	
37 770	34 673	8,2	1 709,2	1 820,4	-6,5	22,10	19,06	13,8	Employés de service
43 924	41 366	5,8	1 708,4	1 838,1	-7,6	25,71	22,47	12,6	Cuisinier 1
35 546	29 050	18,3	1 698,1	1 851,2	-9,0	20,94	15,80	24,5	Cuisinier 2
35 512	51 283	-44,4	1 707,4	1 655,2	3,1	20,80	31,64	-52,1	Gardien 2
34 312	23 285	32,1	1 709,0	1 692,6	1,0*	20,08	13,75	31,5	Journalier/préposé terr. 2
35 094	33 148	5,5*	1 708,4	1 705,7	0,2*	20,54	19,38	5,6*	Préposé cuisine/café. 2
35 148	34 366	2,2*	1 708,3	1 702,6	0,3*	20,57	20,26	1,5*	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
36 009	34 849	3,2*	1 708,0	1 716,8	-0,5*	21,08	20,45	3,0*	Moyenne
									Ouvriers
36 254	40 691	-12,2*	1 704,3	1 703,5	0,0*	21,27	23,71	-11,5*	Conducteur véh. légers 2
41 400	50 093	-21,0	1 706,1	1 931,0	-13,2	24,26	26,23	-8,1	Conducteur véh. lourds 2
47 473	68 238	-43,7	1 708,0	1 778,4	-4,1	27,80	38,46	-38,3	Électricien entretien 2
49 486	65 409	-32,2	1 692,5	1 716,1	-1,4*	29,24	38,19	-30,6	Électricien entretien 3
44 670	56 910	-27,4	1 694,6	1 838,1	-8,5	26,35	31,10	-18,0	Mécanicien véh. motor. 1
46 779	64 282	-37,4	1 695,3	1 799,6	-6,2	27,59	35,78	-29,7	Mécanicien véh. motor. 2
47 804	66 222	-38,5	1 709,2	1 756,0	-2,7	27,97	38,06	-36,1	Mécanicien entret. Millwright 2
45 603	64 736	-42,0	1 709,1	1 748,5	-2,3*	26,68	37,25	-39,6	Menuisier entretien 2
42 276	57 923	-37,0	1 709,3	1 771,7	-3,7	24,73	32,88	-33,0	Peintre entretien 2
47 526	69 191	-45,6	1 709,3	1 772,6	-3,7	27,80	39,12	-40,7	Plombier entretien 2
45 313	62 678	-38,3	1 707,0	1 779,8	-4,3	26,54	35,42	-33,4	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
43 834	48 641	-11,0	1 582,5	1 683,1	-6,4	27,82	29,01	-4,3*	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 2002

[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	55	36 428	45 869	-25,9	133	46	36 561	45 915	-25,6	6 211	11 577
Professionnel communic. 2	508	60 745	60 041	1,2	265	96	61 010	60 137	1,4	8 907	12 469
Professionnel communic. 3	47	67 615	72 631	-7,4	222	50	67 837	72 681	-7,1	9 448	13 761
Professionnel approvis. 2	13	58 732	58 450	0,5*	193	34	58 925	58 484	0,7	8 603	13 204
Professionnel gest. fin. 2	842	56 174	58 632	-4,4	529	212	56 704	58 845	-3,8	8 795	12 299
Professionnel gest. fin. 3	104	64 123	70 641	-10,2	210	94	64 333	70 735	-10,0	9 117	14 020
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	59 091	1,6	324	81	60 390	59 171	2,0	8 910	11 534
Analyste proc. adm./inform. 3	658	66 992	68 713	-2,6	220	19	67 212	68 732	-2,3	9 389	14 642
Ingénieur 2	774	65 041	68 900	-5,9	228	143	65 269	69 043	-5,8	9 230	10 839
Ingénieur 3	17	69 525	78 778	-13,3	228	95	69 754	78 873	-13,1	9 629	13 464
Spécialiste sc. phys. 1	7	36 796	43 634	-18,6	331	0	37 127	43 634	-17,5	6 476	11 579
Spécialiste sc. phys. 2	360	61 911	62 545	-1,0*	648	41	62 559	62 586	0,0*	9 433	11 112
Moyenne		60 078	61 218	-1,9			60 409	61 311	-1,5		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	40 768	42 119	-3,3	231	405	41 000	42 524	-3,7	7 128	8 741
Techn. arts appl. graph. 3	29	46 109	46 296	-0,4*	211	460	46 320	46 756	-0,9*	7 710	9 406
Techn. documentation 2	773	39 667	41 332	-4,2	421	183	40 089	41 514	-3,6	7 179	9 808
Techn. laboratoire 1-2	2 090	45 034	42 706	5,2	896	109	45 930	42 815	6,8	8 372	9 592
Techn. laboratoire 3	361	47 597	50 609	-6,3	933	306	48 531	50 915	-4,9	8 685	9 457
Technicien génie 1-2	1 341	40 726	55 107	-35,3	405	93	41 131	55 199	-34,2	7 282	8 857
Technicien génie 3	164	46 094	60 610	-31,5	211	55	46 306	60 665	-31,0	7 708	12 886
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	43 423	-8,9	310	134	40 195	43 558	-8,4	7 016	8 828
Techn. informatique 3	371	47 968	52 432	-9,3	412	118	48 381	52 550	-8,6	8 052	10 225
Moyenne		42 449	46 288	-9,0			42 985	46 428	-8,0		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	131	26 554	30 800	-16,0	144	173	26 698	30 973	-16,0	4 903	6 506
Magasinier 1	320	28 961	36 838	-27,2	335	238	29 296	37 076	-26,6	5 594	7 620
Magasinier 2	911	31 497	38 028	-20,7	382	101	31 879	38 128	-19,6	6 095	8 544
Magasinier 3	39	37 864	42 717	-12,8	303	91	38 167	42 808	-12,2	7 077	9 846
Op. duplicateur 1-2	186	31 008	36 234	-16,9	334	216	31 342	36 450	-16,3	5 914	7 959
Op. informatique 1	46	31 797	33 698	-6,0	157	0	31 954	33 698	-5,5	5 864	8 347
Op. informatique 2	144	33 871	38 774	-14,5	311	250	34 183	39 024	-14,2	6 416	8 966
Op. informatique 3	46	42 767	44 780	-4,7	254	37	43 021	44 818	-4,2	7 646	11 474
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	30 362	-10,5	424	167	27 907	30 529	-9,4	5 440	6 777
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	36 221	-16,4	222	86	31 348	36 307	-15,8	5 822	9 147
Personnel soutien adm. 3	2 137	36 501	39 156	-7,3	332	284	36 832	39 439	-7,1	6 931	8 710
Préposé traitement texte 2	179	27 286	30 693	-12,5	377	219	27 663	30 913	-11,7	5 354	6 859
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	33 655	-15,0	377	165	29 648	33 819	-14,1	5 690	7 401
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	36 996	-13,7	188	258	32 741	37 255	-13,8	6 041	8 363
Préposé télécomm. 1-2	17	30 446	39 031	-28,2	53	350	30 500	39 381	-29,1	5 490	9 373
Téléphoniste-récept. 2	324	26 692	30 290	-13,5	317	341	27 008	30 631	-13,4	5 164	6 367
Moyenne		31 187	35 611	-14,2			31 469	35 786	-13,7		

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		%	
42 772	57 492	-34,4	1 547,5	1 654,9	-6,9	27,64	34,79	-25,9	Professionnels
69 917	72 606	-3,8	1 548,5	1 618,1	-4,5	45,15	44,95	0,4	Professionnel communic. 1
77 285	86 442	-11,8	1 547,1	1 629,5	-5,3	49,95	53,10	-6,3	Professionnel communic. 2
67 528	71 688	-6,2	1 547,1	1 651,8	-6,8	43,65	43,41	0,5	Professionnel communic. 3
65 498	71 143	-8,6	1 553,1	1 605,9	-3,4	42,17	44,49	-5,5	Professionnel approvis. 2
73 450	84 755	-15,4	1 547,1	1 633,4	-5,6	47,47	51,96	-9,5	Professionnel gest. fin. 2
69 301	70 706	-2,0	1 549,4	1 597,1	-3,1	44,73	44,41	0,7	Professionnel gest. fin. 3
76 601	83 374	-8,8	1 547,1	1 648,8	-6,6	49,51	50,66	-2,3	Analyste proc. adm./inform. 2
74 499	79 882	-7,2	1 547,4	1 579,3	-2,1	48,14	50,42	-4,7	Analyste proc. adm./inform. 3
79 383	92 337	-16,3	1 547,1	1 603,4	-3,6	51,31	57,54	-12,1	Ingénieur 2
43 602	55 213	-26,6	1 552,4	1 680,8	-8,3	28,09	32,85	-16,9	Ingénieur 3
71 992	73 698	-2,4	1 553,9	1 612,5	-3,8	46,33	45,24	2,4	Spécialiste sc. phys. 1
									Spécialiste sc. phys. 2
69 310	73 266	-5,7	1 549,5	1 607,1	-3,7	44,73	45,65	-2,1	Moyenne
									Techniciens
48 127	51 265	-6,5	1 546,5	1 525,6	1,4*	31,12	33,91	-9,0	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 030	56 162	-3,9	1 544,9	1 477,6	4,4	34,98	38,03	-8,7	Techn. arts appl. graph. 3
47 267	51 322	-8,6	1 552,2	1 550,9	0,1*	30,44	33,12	-8,8	Techn. documentation 2
54 302	52 407	3,5	1 555,8	1 560,6	-0,3*	34,90	33,57	3,8	Techn. laboratoire 1-2
57 216	60 372	-5,5	1 555,6	1 519,3	2,3	36,78	39,61	-7,7	Techn. laboratoire 3
48 413	64 056	-32,3	1 581,9	1 515,0	4,2	30,59	42,55	-39,1	Technicien génie 1-2
54 014	73 551	-36,2	1 544,9	1 616,9	-4,7	34,96	45,06	-28,9	Technicien génie 3
47 211	52 386	-11,0	1 547,8	1 564,0	-1,0	30,50	33,63	-10,3	Techn. informatique 1-2
56 433	62 776	-11,2	1 551,0	1 519,0	2,1	36,39	41,39	-13,7	Techn. informatique 3
50 607	55 771	-10,2	1 557,2	1 548,0	0,6*	32,50	36,15	-11,2	Moyenne
									Employés de bureau
31 601	37 479	-18,6	1 534,0	1 547,1	-0,9*	20,60	24,36	-18,3	Op. saisie données 1-2
34 890	44 696	-28,1	1 595,8	1 683,8	-5,5	21,84	26,56	-21,6	Magasinier 1
37 974	46 672	-22,9	1 549,5	1 596,9	-3,1	24,51	29,40	-20,0	Magasinier 2
45 243	52 654	-16,4	1 555,3	1 650,7	-6,1	29,09	32,07	-10,2	Magasinier 3
37 256	44 409	-19,2	1 562,1	1 559,5	0,2*	23,85	28,61	-20,0	Op. duplicateur 1-2
37 817	42 045	-11,2	1 658,1	1 588,2	4,2*	22,81	26,69	-17,0	Op. informatique 1
40 599	47 990	-18,2	1 574,0	1 585,3	-0,7*	25,79	30,32	-17,6	Op. informatique 2
50 667	56 291	-11,1	1 605,4	1 661,5	-3,5	31,56	33,80	-7,1	Op. informatique 3
33 347	37 306	-11,9	1 549,3	1 482,0	4,3	21,52	25,21	-17,1	Personnel soutien adm. 1
37 170	45 454	-22,3	1 537,8	1 594,7	-3,7	24,17	28,51	-18,0	Personnel soutien adm. 2
43 763	48 150	-10,0	1 541,7	1 481,2	3,9	28,39	32,59	-14,8	Personnel soutien adm. 3
33 017	37 772	-14,4	1 544,2	1 470,6	4,8	21,37	25,76	-20,5	Préposé traitement texte 2
35 338	41 220	-16,6	1 542,2	1 490,5	3,4	22,92	27,71	-20,9	Personnel secrétariat 1
38 782	45 618	-17,6	1 535,2	1 507,6	1,8	25,26	30,31	-20,0	Personnel secrétariat 2
35 989	48 754	-35,5	1 707,8	1 624,4	4,9	21,07	30,23	-43,5	Préposé télécomm. 1-2
32 172	36 998	-15,0	1 543,7	1 515,4	1,8	20,83	24,50	-17,6	Téléphoniste-récept. 2
37 382	44 057	-17,9	1 543,0	1 534,2	0,6	24,23	28,76	-18,7	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 2002

[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	951	36 133	39 354	-8,9	529	17	36 662	39 371	-7,4	7 262	9 796
Gardien 2	329	29 282	37 043	-26,5	418	235	29 700	37 278	-25,5	5 846	8 340
Journalier/préposé terr. 2	1 431	29 521	38 914	-31,8	305	239	29 826	39 154	-31,3	5 685	8 372
Préposé entretien léger 2	1 249	28 849	32 064	-11,1	441	372	29 289	32 437	-10,7	5 805	7 877
Préposé entretien lourd 2	2 991	28 880	35 873	-24,2	447	348	29 327	36 221	-23,5	5 821	7 204
Moyenne		29 652	34 591	-16,7			30 081	34 810	-15,7		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	86	30 269	39 581	-30,8	248	313	30 517	39 893	-30,7	5 738	10 081
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	40 853	-18,8	360	402	34 739	41 255	-18,8	6 661	10 931
Électricien entretien 2	254	39 287	46 203	-17,6	486	385	39 773	46 588	-17,1	7 700	9 689
Électricien entretien 3	8	41 774	48 850	-16,9	188	192	41 962	49 042	-16,9	7 524	9 486
Mécanicien véh. motor. 1	71	37 456	43 075	-15,0	211	771	37 667	43 846	-16,4	7 003	11 032
Mécanicien véh. motor. 2	91	39 287	45 415	-15,6	212	433	39 499	45 848	-16,1	7 280	10 825
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	48 145	-22,5	608	155	39 895	48 300	-21,1	7 909	8 547
Menuisier entretien 2	292	37 589	43 189	-14,9	517	373	38 106	43 562	-14,3	7 497	10 507
Peintre entretien 2	190	34 859	42 366	-21,5	477	389	35 336	42 755	-21,0	6 940	10 139
Plombier entretien 2	302	39 287	44 888	-14,3	508	384	39 795	45 271	-13,8	7 732	10 409
Moyenne		37 502	44 188	-17,8			37 957	44 564	-17,4		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		36 828	40 877	-11,0			37 189	41 050	-10,4		

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		%	
43 924	49 167	-11,9	1 708,4	1 744,3	-2,1	25,71	28,16	-9,5	Employés de service
35 546	45 618	-28,3	1 698,1	1 628,4	4,1	20,94	28,07	-34,0	Cuisinier 2
35 512	47 525	-33,8	1 707,4	1 661,4	2,7	20,80	28,63	-37,6	Gardien 2
35 094	40 313	-14,9	1 708,4	1 655,4	3,1	20,54	24,31	-18,4	Journalier/préposé terr. 2
35 148	43 425	-23,6	1 708,3	1 706,8	0,1*	20,57	25,41	-23,5	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
36 009	42 640	-18,4	1 708,0	1 696,7	0,7*	21,08	25,15	-19,3	Moyenne
									Ouvriers
36 254	49 975	-37,8	1 704,3	1 723,8	-1,1*	21,27	29,07	-36,7	Conducteur véh. légers 2
41 400	52 186	-26,1	1 706,1	1 650,2	3,3	24,26	31,84	-31,2	Conducteur véh. lourds 2
47 473	56 277	-18,5	1 708,0	1 701,0	0,4*	27,80	33,14	-19,2	Électricien entretien 2
49 486	58 528	-18,3	1 692,5	1 685,9	0,4*	29,24	34,71	-18,7	Électricien entretien 3
44 670	54 879	-22,9	1 694,6	1 629,3	3,9	26,35	33,88	-28,6	Mécanicien véh. motor. 1
46 779	56 674	-21,2	1 695,3	1 642,5	3,1	27,59	34,72	-25,8	Mécanicien véh. motor. 2
47 804	56 847	-18,9	1 709,2	1 665,7	2,5	27,97	34,26	-22,5	Mécanicien entret. Millwright 2
45 603	54 069	-18,6	1 709,1	1 676,5	1,9	26,68	32,38	-21,4	Menuisier entretien 2
42 276	52 894	-25,1	1 709,3	1 657,6	3,0	24,73	32,01	-29,4	Peintre entretien 2
47 526	55 681	-17,2	1 709,3	1 671,7	2,2	27,80	33,42	-20,2	Plombier entretien 2
45 313	54 720	-20,8	1 707,0	1 672,7	2,0	26,54	32,84	-23,7	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
43 826	49 974	-14,0	1 583,0	1 582,1	0,1*	27,81	31,67	-13,9	Moyenne

Annexe C-4

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002

[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	508	60 745	60 595	0,2*	265	58	61 010	60 653	0,6*	8 907	8 768
Professionnel approvis. 2	13	58 732	62 769	-6,9	193	110	58 925	62 880	-6,7	8 603	8 771
Professionnel gest. fin. 2	842	56 174	59 306	-5,6	529	78	56 704	59 385	-4,7	8 795	8 678
Professionnel gest. fin. 3	104	64 123	75 624	-17,9	210	31	64 333	75 655	-17,6	9 117	9 267
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	62 394	-3,9	324	48	60 390	62 443	-3,4	8 910	8 434
Analyste proc. adm./inform. 3	658	66 992	75 111	-12,1	220	95	67 212	75 206	-11,9	9 389	8 940
Ingénieur 2	774	65 041	70 683	-8,7	228	12	65 269	70 695	-8,3	9 230	8 499
Moyenne		60 101	64 467	-7,3			60 433	64 514	-6,8		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	40 768	42 097	-3,3*	231	433	41 000	42 530	-3,7*	7 128	6 772
Techn. documentation 2	773	39 667	39 616	0,1*	421	121	40 089	39 737	0,9*	7 179	7 749
Technicien génie 3	164	46 094	61 910	-34,3	211	76	46 306	61 986	-33,9	7 708	8 954
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	46 164	-15,7	310	64	40 195	46 228	-15,0	7 016	7 443
Techn. informatique 3	371	47 968	56 970	-18,8	412	42	48 381	57 012	-17,8	8 052	8 353
Moyenne		42 449	50 608	-19,2			42 985	50 663	-17,9		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	131	26 554	30 592	-15,2	144	9	26 698	30 601	-14,6	4 903	6 840
Magasinier 1	320	28 961	37 773	-30,4	335	272	29 296	38 045	-29,9	5 594	6 505
Magasinier 3	39	37 864	42 858	-13,2	303	0	38 167	42 858	-12,3	7 077	7 563
Op. informatique 2	144	33 871	37 769	-11,5	311	51	34 183	37 820	-10,6	6 416	7 913
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	30 910	-12,5	424	16	27 907	30 926	-10,8	5 440	5 904
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	36 280	-16,6	222	40	31 348	36 320	-15,9	5 822	7 130
Préposé traitement texte 2	179	27 286	30 902	-13,3	377	221	27 663	31 123	-12,5	5 354	7 182
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	34 059	-16,4	377	117	29 648	34 176	-15,3	5 690	6 726
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	37 844	-16,3	188	99	32 741	37 944	-15,9	6 041	7 181
Téléphoniste-récept. 2	324	26 692	30 028	-12,5	317	253	27 008	30 281	-12,1	5 164	5 823
Moyenne		31 157	36 163	-16,1			31 440	36 234	-15,2		

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		%	
69 917	69 421	0,7*	1 548,5	1 577,6	-1,9	45,15	44,21	2,1*	Professionnels
67 528	71 651	-6,1	1 547,1	1 582,0	-2,3	43,65	45,37	-3,9	Professionnel communic. 2
65 498	68 063	-3,9	1 553,1	1 580,6	-1,8	42,17	43,22	-2,5*	Professionnel approvis. 2
73 450	84 922	-15,6	1 547,1	1 566,8	-1,3*	47,47	54,22	-14,2	Professionnel gest. fin. 2
69 301	70 877	-2,3	1 549,4	1 555,7	-0,4*	44,73	45,67	-2,1	Professionnel gest. fin. 3
76 601	84 145	-9,8	1 547,1	1 549,7	-0,2*	49,51	54,36	-9,8	Analyste proc. adm./inform. 2
74 499	79 194	-6,3	1 547,4	1 546,2	0,1*	48,14	51,14	-6,2	Analyste proc. adm./inform. 3
									Ingénieur 2
69 336	72 982	-5,3	1 549,5	1 556,3	-0,4*	44,75	46,99	-5,0	Moyenne
									Techniciens
48 127	49 301	-2,4*	1 546,5	1 638,0	-5,9	31,12	30,44	2,2*	Techn. arts appl. graph. 1-2
47 267	47 486	-0,5*	1 552,2	1 645,6	-6,0	30,44	29,00	4,7*	Techn. documentation 2
54 014	70 940	-31,3	1 544,9	1 516,4	1,8*	34,96	46,20	-32,2	Technicien génie 3
47 211	53 671	-13,7	1 547,8	1 557,2	-0,6*	30,50	34,52	-13,2	Techn. informatique 1-2
56 433	65 365	-15,8	1 551,0	1 588,6	-2,4*	36,39	41,28	-13,4	Techn. informatique 3
50 607	58 416	-15,4	1 557,2	1 533,2	1,5*	32,50	38,38	-18,1	Moyenne
									Employés de bureau
31 601	37 441	-18,5	1 534,0	1 561,9	-1,8*	20,60	24,14	-17,2	Op. saisie données 1-2
34 890	44 550	-27,7	1 595,8	1 658,4	-3,9	21,84	26,84	-22,9	Magasinier 1
45 243	50 422	-11,4	1 555,3	1 521,9	2,1*	29,09	33,21	-14,2	Magasinier 3
40 599	45 733	-12,6	1 574,0	1 580,3	-0,4*	25,79	29,08	-12,8	Op. informatique 2
33 347	36 830	-10,4	1 549,3	1 469,7	5,1	21,52	25,01	-16,2	Personnel soutien adm. 1
37 170	43 450	-16,9	1 537,8	1 543,8	-0,4*	24,17	28,20	-16,7	Personnel soutien adm. 2
33 017	38 305	-16,0	1 544,2	1 637,0	-6,0	21,37	23,95	-12,1	Préposé traitement texte 2
35 338	40 902	-15,7	1 542,2	1 539,5	0,2*	22,92	26,62	-16,1	Personnel secrétariat 1
38 782	45 124	-16,4	1 535,2	1 523,1	0,8*	25,26	29,76	-17,8	Personnel secrétariat 2
32 172	36 104	-12,2	1 543,7	1 592,6	-3,2	20,83	22,84	-9,6	Téléphoniste-récept. 2
37 350	43 181	-15,6	1 541,8	1 527,0	1,0*	24,23	28,36	-17,0	Moyenne

Annexe C-4 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2002

[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											
Moyenne		29 599	38 349	-29,6			30 027	38 610	-28,6		
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	41 140	-19,7	360	224	34 739	41 364	-19,1	6 661	7 703
Électricien entretien 2	254	39 287	47 801	-21,7	486	474	39 773	48 275	-21,4	7 700	7 421
Mécanicien véh. motor. 1	71	37 456	43 846	-17,1	211	1 029	37 667	44 875	-19,1	7 003	11 771
Mécanicien véh. motor. 2	91	39 287	46 985	-19,6	212	394	39 499	47 378	-19,9	7 280	8 695
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	50 220	-27,8	608	176	39 895	50 396	-26,3	7 909	8 293
Menuisier entretien 2	292	37 589	45 158	-20,1	517	441	38 106	45 599	-19,7	7 497	7 980
Peintre entretien 2	190	34 859	46 192	-32,5	477	492	35 336	46 683	-32,1	6 940	7 509
Plombier entretien 2	302	39 287	47 795	-21,7	508	558	39 795	48 353	-21,5	7 732	7 979
Moyenne		37 502	46 205	-23,2			37 957	46 634	-22,9		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		36 876	43 090	-16,9			37 237	43 203	-16,0		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. 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		%	
Employés de service									
35 942	45 549	-26,7	1 708,0	1 663,6	2,6	21,04	27,39	-30,2	Moyenne
Ouvriers									
41 400	49 067	-18,5	1 706,1	1 732,2	-1,5	24,26	28,31	-16,7	Conducteur véh. lourds 2
47 473	55 697	-17,3	1 708,0	1 729,2	-1,2	27,80	32,23	-15,9	Électricien entretien 2
44 670	56 646	-26,8	1 694,6	1 592,6	6,0	26,35	35,75	-35,7	Mécanicien véh. motor. 1
46 779	56 073	-19,9	1 695,3	1 656,5	2,3	27,59	33,87	-22,8	Mécanicien véh. motor. 2
47 804	58 690	-22,8	1 709,2	1 649,5	3,5	27,97	35,65	-27,5	Mécanicien entret. Millwright 2
45 603	53 579	-17,5	1 709,1	1 738,6	-1,7	26,68	30,80	-15,4	Menuisier entretien 2
42 276	54 192	-28,2	1 709,3	1 740,7	-1,8	24,73	31,13	-25,9	Peintre entretien 2
47 526	56 331	-18,5	1 709,3	1 753,0	-2,6	27,80	32,15	-15,6	Plombier entretien 2
45 313	54 756	-20,8	1 707,0	1 720,0	-0,8*	26,54	31,89	-20,2	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
43 878	50 524	-15,1	1 581,6	1 563,9	1,1*	27,86	32,45	-16,4	Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002

[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	508	60 745	57 857	4,8	265	0	61 010	57 857	5,2	8 907	10 030
Professionnel approuvis. 2	13	58 732	58 684	0,1*	193	0	58 925	58 684	0,4*	8 603	9 514
Professionnel gest. fin. 2	842	56 174	58 083	-3,4	529	0	56 704	58 083	-2,4	8 795	10 659
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	59 164	1,5	324	0	60 390	59 164	2,0	8 910	9 837
Ingénieur 2	774	65 041	62 057	4,6	228	0	65 269	62 057	4,9	9 230	9 696
Spécialiste sc. phys. 2	360	61 911	62 182	-0,4	648	0	62 559	62 182	0,6	9 433	9 419
Moyenne		60 331	60 187	0,2*			60 667	60 187	0,8*		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	40 768	41 450	-1,7	231	320	41 000	41 769	-1,9	7 128	9 043
Techn. arts appl. graph. 3	29	46 109	43 930	4,7	211	393	46 320	44 323	4,3	7 710	9 926
Techn. documentation 2	773	39 667	39 042	1,6	421	161	40 089	39 203	2,2	7 179	8 067
Techn. laboratoire 1-2	2 090	45 034	39 360	12,6	896	148	45 930	39 508	14,0	8 372	8 576
Techn. laboratoire 3	361	47 597	48 825	-2,6	933	368	48 531	49 193	-1,4	8 685	9 827
Technicien génie 1-2	1 341	40 726	42 144	-3,5	405	276	41 131	42 420	-3,1	7 282	8 831
Technicien génie 3	164	46 094	49 842	-8,1	211	279	46 306	50 121	-8,2	7 708	9 391
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	40 901	-2,5	310	103	40 195	41 004	-2,0	7 016	8 151
Techn. informatique 3	371	47 968	50 066	-4,4	412	134	48 381	50 201	-3,8	8 052	8 811
Moyenne		42 449	41 572	2,1			42 985	41 751	2,9		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	131	26 554	30 567	-15,1	144	26	26 698	30 593	-14,6	4 903	6 075
Magasinier 1	320	28 961	31 869	-10,0	335	10	29 296	31 879	-8,8	5 594	6 046
Magasinier 2	911	31 497	33 230	-5,5	382	74	31 879	33 304	-4,5	6 095	7 056
Op. duplicateur 1-2	186	31 008	35 052	-13,0	334	214	31 342	35 266	-12,5	5 914	7 880
Op. informatique 2	144	33 871	34 990	-3,3	311	65	34 183	35 056	-2,6	6 416	7 606
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	28 853	-5,0	424	33	27 907	28 886	-3,5	5 440	5 821
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	31 747	-2,0	222	106	31 348	31 853	-1,6	5 822	6 938
Personnel soutien adm. 3	2 137	36 501	35 845	1,8	332	310	36 832	36 155	1,8	6 931	8 945
Préposé traitement texte 2	179	27 286	30 293	-11,0	377	146	27 663	30 439	-10,0	5 354	6 573
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	33 111	-13,1	377	104	29 648	33 215	-12,0	5 690	6 919
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	34 662	-6,5	188	182	32 741	34 844	-6,4	6 041	7 955
Préposé télécomm. 1-2	17	30 446	29 668	2,6	53	270	30 500	29 937	1,8	5 490	6 798
Téléphoniste-récept. 2	324	26 692	28 349	-6,2	317	47	27 008	28 396	-5,1	5 164	5 443
Moyenne		31 160	32 778	-5,2			31 444	32 910	-4,7		

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		%	
69 917	67 886	2,9	1 548,5	1 493,0	3,6	45,15	45,50	-0,8	Professionnels
67 528	68 197	-1,0*	1 547,1	1 505,4	2,7	43,65	45,28	-3,7	Professionnelle l. communic. 2
65 498	68 742	-5,0	1 553,1	1 470,8	5,3	42,17	46,75	-10,9	Professionnel approvis. 2
69 301	69 001	0,4*	1 549,4	1 484,3	4,2	44,73	46,52	-4,0	Professionnel gest. fin. 2
74 499	71 754	3,7	1 547,4	1 523,0	1,6	48,14	47,12	2,1	Analyste proc. adm./inform. 2
71 992	71 601	0,5	1 553,9	1 514,8	2,5	46,33	47,27	-2,0	Ingénieur 2
									Spécialiste sc. phys. 2
69 599	70 442	-1,2	1 549,5	1 482,0	4,4	44,92	47,62	-6,0	Moyenne
									Techniciens
48 127	50 813	-5,6	1 546,5	1 467,3	5,1	31,12	34,75	-11,7	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 030	54 249	-0,4*	1 544,9	1 460,5	5,5	34,98	37,22	-6,4	Techn. arts appl. graph. 3
47 267	47 271	0,0*	1 552,2	1 488,4	4,1	30,44	31,79	-4,4	Techn. documentation 2
54 302	48 084	11,5	1 555,8	1 500,0	3,6	34,90	32,04	8,2	Techn. laboratoire 1-2
57 216	59 020	-3,2	1 555,6	1 529,2	1,7	36,78	38,60	-4,9	Techn. laboratoire 3
48 413	51 251	-5,9	1 581,9	1 544,1	2,4	30,59	33,24	-8,7	Technicien génie 1-2
54 014	59 512	-10,2	1 544,9	1 531,4	0,9	34,96	38,89	-11,2	Technicien génie 3
47 211	49 155	-4,1	1 547,8	1 506,2	2,7	30,50	32,66	-7,1	Techn. informatique 1-2
56 433	59 011	-4,6	1 551,0	1 514,0	2,4	36,39	38,99	-7,1	Techn. informatique 3
50 607	50 314	0,6	1 557,2	1 510,2	3,0	32,50	33,33	-2,6	Moyenne
									Employés de bureau
31 601	36 668	-16,0	1 534,0	1 463,9	4,6	20,60	25,00	-21,4	Op. saisie données 1-2
34 890	37 925	-8,7	1 595,8	1 580,0	1,0	21,84	23,89	-9,4	Magasinier 1
37 974	40 359	-6,3	1 549,5	1 570,1	-1,3	24,51	25,64	-4,6	Magasinier 2
37 256	43 146	-15,8	1 562,1	1 572,1	-0,6*	23,85	27,47	-15,2	Op. duplicateur 1-2
40 599	42 662	-5,1	1 574,0	1 503,3	4,5	25,79	28,43	-10,2	Op. informatique 2
33 347	34 707	-4,1	1 549,3	1 496,5	3,4	21,52	23,22	-7,9	Personnel soutien adm. 1
37 170	38 791	-4,4	1 537,8	1 471,1	4,3	24,17	26,38	-9,1	Personnel soutien adm. 2
43 763	45 100	-3,1	1 541,7	1 493,0	3,2	28,39	30,26	-6,6	Personnel soutien adm. 3
33 017	37 013	-12,1	1 544,2	1 457,9	5,6	21,37	25,40	-18,9	Préposé traitement texte 2
35 338	40 134	-13,6	1 542,2	1 468,8	4,8	22,92	27,36	-19,4	Personnel secrétariat 1
38 782	42 799	-10,4	1 535,2	1 463,4	4,7	25,26	29,21	-15,6	Personnel secrétariat 2
35 989	36 735	-2,1	1 707,8	1 451,9	15,0	21,07	25,42	-20,6	Préposé télécomm. 1-2
32 172	33 839	-5,2	1 543,7	1 485,3	3,8	20,83	22,81	-9,5	Téléphoniste-récept. 2
37 354	40 127	-7,4	1 541,6	1 480,0	4,0	24,23	27,13	-12,0	Moyenne

Annexe C-5 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002

[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	951	36 133	37 935	-5,0	529	211	36 662	38 146	-4,0	7 262	9 077
Gardien 2	329	29 282	35 497	-21,2	418	260	29 700	35 757	-20,4	5 846	8 512
Journalier/préposé terr. 2	1 431	29 521	33 000	-11,8	305	153	29 826	33 152	-11,2	5 685	7 331
Préposé entretien léger 2	1 249	28 849	30 388	-5,3	441	389	29 289	30 776	-5,1	5 805	7 904
Préposé entretien lourd 2	2 991	28 880	30 362	-5,1	447	72	29 327	30 435	-3,8	5 821	7 161
Moyenne		29 652	32 016	-8,0			30 081	32 148	-6,9		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	86	30 269	32 653	-7,9	248	220	30 517	32 873	-7,7	5 738	7 498
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	32 397	5,8	360	0	34 739	32 397	6,7	6 661	6 206
Électricien entretien 2	254	39 287	41 155	-4,8	486	202	39 773	41 357	-4,0	7 700	9 109
Électricien entretien 3	8	41 774	44 664	-6,9	188	233	41 962	44 897	-7,0	7 524	9 757
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	40 093	-2,1	608	65	39 895	40 157	-0,7	7 909	8 207
Menuisier entretien 2	292	37 589	37 920	-0,9	517	217	38 106	38 136	-0,1*	7 497	8 980
Peintre entretien 2	190	34 859	35 818	-2,7	477	182	35 336	36 000	-1,9	6 940	8 702
Plombier entretien 2	302	39 287	40 933	-4,2	508	164	39 795	41 097	-3,3	7 732	9 211
Moyenne		37 502	38 265	-2,0			37 957	38 411	-1,2		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		36 789	37 902	-3,0			37 151	38 024	-2,3		

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		%	
43 924	47 223	-7,5	1 708,4	1 640,1	4,0	25,71	28,77	-11,9	Employés de service
35 546	44 269	-24,5	1 698,1	1 702,2	-0,2*	20,94	25,98	-24,1	Cuisinier 2
35 512	40 483	-14,0	1 707,4	1 656,2	3,0	20,80	24,46	-17,6	Gardien 2
35 094	38 680	-10,2	1 708,4	1 651,5	3,3	20,54	23,43	-14,1	Journalier/préposé terr. 2
35 148	37 596	-7,0	1 708,3	1 634,5	4,3	20,57	23,00	-11,8	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
36 009	39 534	-9,8	1 708,0	1 639,1	4,0	21,08	24,12	-14,4	Moyenne
									Ouvriers
36 254	40 371	-11,4	1 704,3	1 635,4	4,0	21,27	24,67	-16,0	Conducteur véh. légers 2
41 400	38 603	6,8	1 706,1	1 648,8	3,4	24,26	23,41	3,5	Conducteur véh. lourds 2
47 473	50 466	-6,3	1 708,0	1 646,5	3,6	27,80	30,63	-10,2	Électricien entretien 2
49 486	54 654	-10,4	1 692,5	1 670,0	1,3	29,24	32,71	-11,9	Électricien entretien 3
47 804	48 364	-1,2	1 709,2	1 638,2	4,2	27,97	29,51	-5,5	Mécanicien entret. Millwright 2
45 603	47 116	-3,3	1 709,1	1 648,7	3,5	26,68	28,57	-7,1	Menuisier entretien 2
42 276	44 702	-5,7	1 709,3	1 653,9	3,2	24,73	27,01	-9,2	Peintre entretien 2
47 526	50 308	-5,9	1 709,3	1 645,3	3,7	27,80	30,57	-10,0	Plombier entretien 2
45 313	46 935	-3,6	1 707,0	1 644,3	3,7	26,54	28,53	-7,5	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
43 786	45 937	-4,9	1 582,5	1 520,9	3,9	27,79	30,34	-9,2	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2002

[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	55	36 428	45 454	-24,8	133	0	36 561	45 454	-24,3	6 211	11 934
Professionnel communic. 2	508	60 745	59 761	1,6	265	0	61 010	59 761	2,0	8 907	14 479
Professionnel communic. 3	47	67 615	71 788	-6,2	222	0	67 837	71 788	-5,8	9 448	16 586
Professionnel approvis. 2	13	58 732	57 488	2,1	193	0	58 925	57 488	2,4	8 603	14 079
Professionnel gest. fin. 1	55	36 227	45 138	-24,6	173	0	36 400	45 138	-24,0	6 221	11 873
Professionnel gest. fin. 2	842	56 174	56 041	0,2	529	0	56 704	56 041	1,2	8 795	13 823
Professionnel gest. fin. 3	104	64 123	68 264	-6,5	210	0	64 333	68 264	-6,1	9 117	15 969
Analyste proc. adm./inform. 1	183	38 256	47 274	-23,6	277	0	38 533	47 274	-22,7	6 645	12 264
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	55 782	7,1	324	0	60 390	55 782	7,6	8 910	13 782
Analyste proc. adm./inform. 3	658	66 992	67 495	-0,8	220	0	67 212	67 495	-0,4	9 389	15 834
Ingénieur 1	41	41 645	44 476	-6,8	137	0	41 782	44 476	-6,4	6 887	11 757
Ingénieur 2	774	65 041	65 877	-1,3	228	0	65 269	65 877	-0,9	9 230	15 550
Ingénieur 3	17	69 525	79 812	-14,8	228	0	69 754	79 812	-14,4	9 629	17 992
Spécialiste sc. phys. 1	7	36 796	43 634	-18,6	331	0	37 127	43 634	-17,5	6 476	11 579
Spécialiste sc. phys. 2	360	61 911	60 077	3,0	648	0	62 559	60 077	4,0	9 433	14 533
Spécialiste sc. phys. 3	71	67 648	75 107	-11,0	222	0	67 870	75 107	-10,7	9 451	17 168
Moyenne		60 078	58 690	2,3			60 409	58 690	2,8		
Techniciens											
Techn. documentation 2	773	39 667	44 478	-12,1	421	0	40 089	44 478	-10,9	7 179	11 672
Techn. laboratoire 1-2	2 090	45 034	44 147	2,0	896	0	45 930	44 147	3,9	8 372	11 601
Technicien génie 1-2	1 341	40 726	52 791	-29,6	405	0	41 131	52 791	-28,3	7 282	13 185
Technicien génie 3	164	46 094	62 288	-35,1	211	0	46 306	62 288	-34,5	7 708	14 868
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	39 132	1,9	310	0	40 195	39 132	2,6	7 016	10 611
Moyenne		41 878	44 878	-7,2			42 410	44 878	-5,8		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	131	26 554	32 933	-24,0	144	0	26 698	32 933	-23,4	4 903	9 062
Magasinier 1	320	28 961	31 750	-9,6	335	0	29 296	31 750	-8,4	5 594	8 756
Magasinier 2	911	31 497	35 347	-12,2	382	0	31 879	35 347	-10,9	6 095	9 674
Magasinier 3	39	37 864	43 506	-14,9	303	0	38 167	43 506	-14,0	7 077	11 446
Op. informatique 1	46	31 797	32 618	-2,6	157	0	31 954	32 618	-2,1	5 864	8 981
Op. informatique 2	144	33 871	38 565	-13,9	311	0	34 183	38 565	-12,8	6 416	10 448
Op. informatique 3	46	42 767	44 817	-4,8	254	0	43 021	44 817	-4,2	7 646	11 689
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	30 668	-11,6	424	0	27 907	30 668	-9,9	5 440	8 476
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	37 287	-19,8	222	0	31 348	37 287	-18,9	5 822	10 166
Préposé traitement texte 2	179	27 286	33 157	-21,5	377	0	27 663	33 157	-19,9	5 354	9 120
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	36 538	-24,8	377	0	29 648	36 538	-23,2	5 690	9 994
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	38 054	-16,9	188	0	32 741	38 054	-16,2	6 041	10 373
Moyenne		30 683	36 344	-18,5			30 960	36 344	-17,4		

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		%	
42 772	57 388	-34,2	1 547,5	1 680,8	-8,6	27,64	34,15	-23,6	Professionnels
69 917	74 240	-6,2	1 548,5	1 680,8	-8,5	45,15	44,17	2,2	Professionnel communic. 1
77 285	88 374	-14,3	1 547,1	1 680,8	-8,6	49,95	52,58	-5,3	Professionnel communic. 2
67 528	71 566	-6,0	1 547,1	1 680,8	-8,6	43,65	42,58	2,5	Professionnel communic. 3
42 622	57 011	-33,8	1 548,4	1 680,8	-8,5	27,53	33,92	-23,2	Professionnel approvis. 2
65 498	69 864	-6,7	1 553,1	1 680,8	-8,2	42,17	41,57	1,4	Professionnel gest. fin. 1
73 450	84 233	-14,7	1 547,1	1 680,8	-8,6	47,47	50,12	-5,6	Professionnel gest. fin. 2
45 178	59 539	-31,8	1 550,6	1 680,8	-8,4	29,13	35,42	-21,6	Professionnel gest. fin. 3
69 301	69 564	-0,4	1 549,4	1 680,8	-8,5	44,73	41,39	7,5	Analyste proc. adm./inform. 1
76 601	83 330	-8,8	1 547,1	1 680,8	-8,6	49,51	49,58	-0,1	Analyste proc. adm./inform. 2
48 669	56 233	-15,5	1 547,1	1 680,8	-8,6	31,45	33,45	-6,4	Analyste proc. adm./inform. 3
74 499	81 427	-9,3	1 547,4	1 680,8	-8,6	48,14	48,45	-0,6	Ingénieur 1
79 383	97 803	-23,2	1 547,1	1 680,8	-8,6	51,31	58,19	-13,4	Ingénieur 2
43 602	55 213	-26,6	1 552,4	1 680,8	-8,3	28,09	32,85	-16,9	Ingénieur 3
71 992	74 610	-3,6	1 553,9	1 680,8	-8,2	46,33	44,39	4,2	Spécialiste sc. phys. 1
77 322	92 274	-19,3	1 547,1	1 680,8	-8,6	49,98	54,90	-9,8	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
69 310	72 979	-5,3	1 549,5	1 680,8	-8,5	44,73	43,42	2,9	Moyenne
									Techniciens
47 267	56 150	-18,8	1 552,2	1 677,2	-8,1	30,44	33,48	-10,0	Techn. documentation 2
54 302	55 748	-2,7	1 555,8	1 677,2	-7,8	34,90	33,23	4,8	Techn. laboratoire 1-2
48 413	65 975	-36,3	1 581,9	1 677,2	-6,0	30,59	39,34	-28,6	Technicien génie 1-2
54 014	77 156	-42,8	1 544,9	1 677,2	-8,6	34,96	46,00	-31,6	Technicien génie 3
47 211	49 744	-5,4	1 547,8	1 677,2	-8,4	30,50	29,66	2,8	Techn. informatique 1-2
49 963	56 590	-13,3	1 558,0	1 677,2	-7,7	32,06	33,74	-5,2	Moyenne
									Employés de bureau
31 601	41 995	-32,9	1 534,0	1 675,8	-9,2	20,60	25,06	-21,7	Op. saisie données 1-2
34 890	40 506	-16,1	1 595,8	1 787,6	-12,0	21,84	22,66	-3,8	Magasinier 1
37 974	45 021	-18,6	1 549,5	1 787,6	-15,4	24,51	25,19	-2,8	Magasinier 2
45 243	54 952	-21,5	1 555,3	1 788,5	-15,0	29,09	30,72	-5,6	Magasinier 3
37 817	41 599	-10,0	1 658,1	1 675,8	-1,1	22,81	24,82	-8,8	Op. informatique 1
40 599	49 013	-20,7	1 574,0	1 675,8	-6,5	25,79	29,25	-13,4	Op. informatique 2
50 667	56 506	-11,5	1 605,4	1 675,8	-4,4	31,56	33,72	-6,8	Op. informatique 3
33 347	39 144	-17,4	1 549,3	1 675,8	-8,2	21,52	23,36	-8,6	Personnel soutien adm. 1
37 170	47 453	-27,7	1 537,8	1 675,8	-9,0	24,17	28,32	-17,2	Personnel soutien adm. 2
33 017	42 277	-28,0	1 544,2	1 675,8	-8,5	21,37	25,22	-18,0	Préposé traitement texte 2
35 338	46 533	-31,7	1 542,2	1 675,8	-8,7	22,92	27,76	-21,1	Personnel secrétariat 1
38 782	48 428	-24,9	1 535,2	1 675,8	-9,2	25,26	28,90	-14,4	Personnel secrétariat 2
36 777	46 274	-25,8	1 541,5	1 682,6	-9,2	23,86	27,51	-15,3	Moyenne

Annexe C-6 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2002

[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	951	36 133	38 956	-7,8	529	0	36 662	38 956	-6,3	7 262	10 406	
Journalier/préposé terr. 2	1 431	29 521	30 297	-2,6	305	0	29 826	30 297	-1,6	5 685	8 237	
Préposé cuisine/café. 2	2 091	28 208	27 132	3,8	430	0	28 638	27 132	5,3	5 673	7 431	
Préposé entretien lourd 2	2 991	28 880	27 132	6,1	447	0	29 327	27 132	7,5	5 821	7 431	
Moyenne		29 739	29 245	1,7			30 164	29 245	3,0			
Ouvriers												
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	32 633	5,1	360	0	34 739	32 633	6,1	6 661	8 832	
Électricien entretien 2	254	39 287	45 038	-14,6	486	0	39 773	45 038	-13,2	7 700	11 531	
Électricien entretien 3	8	41 774	50 550	-21,0	188	0	41 962	50 550	-20,5	7 524	12 535	
Mécanicien véh. motor. 2	91	39 287	38 605	1,7	212	0	39 499	38 605	2,3	7 280	10 340	
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	37 638	4,2	608	0	39 895	37 638	5,7	7 909	10 106	
Menuisier entretien 2	292	37 589	40 656	-8,2	517	0	38 106	40 656	-6,7	7 497	10 728	
Peintre entretien 2	190	34 859	35 438	-1,7	477	0	35 336	35 438	-0,3	6 940	9 547	
Plombier entretien 2	302	39 287	44 835	-14,1	508	0	39 795	44 835	-12,7	7 732	11 494	
Moyenne		37 942	40 525	-6,8			38 422	40 525	-5,5			
Ensemble des emplois repères												
Moyenne		37 091	40 069	-8,0			37 447	40 069	-7,0			

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.
2. 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.

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		%	
43 924	49 362	-12,4	1 708,4	1 783,9	-4,4	25,71	27,68	-7,7	Employés de service
35 512	38 534	-8,5	1 707,4	1 783,9	-4,5	20,80	21,61	-3,9	Cuisinier 2
34 312	34 563	-0,7	1 709,0	1 783,9	-4,4	20,08	19,37	3,5	Journalier/préposé terr. 2
35 148	34 563	1,7	1 708,3	1 783,9	-4,4	20,57	19,37	5,8	Préposé cuisine/café. 2
									Préposé entretien lourd 2
36 102	37 210	-3,1	1 708,3	1 783,9	-4,4	21,13	20,86	1,3	Moyenne
									Ouvriers
41 400	41 466	-0,2	1 706,1	1 783,9	-4,6	24,26	23,25	4,2	Conducteur véh. lourds 2
47 473	56 569	-19,2	1 708,0	1 783,9	-4,4	27,80	31,71	-14,1	Électricien entretien 2
49 486	63 085	-27,5	1 692,5	1 783,9	-5,4	29,24	35,37	-21,0	Électricien entretien 3
46 779	48 945	-4,6	1 695,3	1 783,9	-5,2	27,59	27,44	0,5	Mécanicien véh. motor. 2
47 804	47 744	0,1	1 709,2	1 783,9	-4,4	27,97	26,76	4,3	Mécanicien entret. Millwright 2
45 603	51 384	-12,7	1 709,1	1 783,9	-4,4	26,68	28,80	-7,9	Menuisier entretien 2
42 276	44 985	-6,4	1 709,3	1 783,9	-4,4	24,73	25,22	-2,0	Peintre entretien 2
47 526	56 329	-18,5	1 709,3	1 783,9	-4,4	27,80	31,57	-13,6	Plombier entretien 2
45 893	51 154	-11,5	1 707,8	1 783,9	-4,5	26,87	28,67	-6,7	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
44 087	50 638	-14,9	1 579,6	1 702,4	-7,8	28,02	29,85	-6,5	Moyenne

Annexe C-7

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002
 [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	55	36 428	46 137	-26,7	133	48	36 561	46 185	-26,3	6 211	11 687
Professionnel communic. 2	508	60 745	59 584	1,9	265	100	61 010	59 684	2,2	8 907	12 897
Professionnel approvis. 2	13	58 732	57 551	2,0	193	14	58 925	57 565	2,3	8 603	13 049
Professionnel gest. fin. 1	55	36 227	45 268	-25,0	173	15	36 400	45 283	-24,4	6 221	11 480
Professionnel gest. fin. 2	842	56 174	57 546	-2,4	529	189	56 704	57 735	-1,8*	8 795	12 117
Professionnel gest. fin. 3	104	64 123	70 336	-9,7	210	68	64 333	70 404	-9,4	9 117	13 965
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	59 168	1,5	324	79	60 390	59 247	1,9	8 910	11 535
Analyste proc. adm./inform. 3	658	66 992	68 573	-2,4	220	15	67 212	68 588	-2,0	9 389	14 655
Ingénieur 1	41	41 645	49 602	-19,1	137	0	41 782	49 602	-18,7	6 887	9 076
Ingénieur 2	774	65 041	72 294	-11,2	228	141	65 269	72 435	-11,0	9 230	11 290
Ingénieur 3	17	69 525	79 432	-14,2	228	67	69 754	79 499	-14,0	9 629	13 415
Spécialiste sc. phys. 1	7	36 796	43 634	-18,6	331	0	37 127	43 634	-17,5	6 476	11 579
Moyenne		60 078	61 432	-2,3			60 409	61 520	-1,8*		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	40 768	44 739	-9,7	231	604	41 000	45 343	-10,6	7 128	8 774
Techn. arts appl. graph. 3	29	46 109	45 705	0,9*	211	137	46 320	45 842	1,0*	7 710	5 638
Techn. documentation 2	773	39 667	41 327	-4,2	421	173	40 089	41 501	-3,5	7 179	9 826
Techn. laboratoire 1-2	2 090	45 034	47 882	-6,3	896	55	45 930	47 937	-4,4*	8 372	10 927
Techn. laboratoire 3	361	47 597	50 864	-6,9	933	298	48 531	51 162	-5,4	8 685	9 624
Technicien génie 1-2	1 341	40 726	54 326	-33,4	405	137	41 131	54 463	-32,4	7 282	10 993
Technicien génie 3	164	46 094	60 164	-30,5	211	100	46 306	60 264	-30,1	7 708	12 840
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	43 073	-8,0	310	136	40 195	43 210	-7,5	7 016	9 087
Techn. informatique 3	371	47 968	53 693	-11,9	412	108	48 381	53 801	-11,2	8 052	11 485
Moyenne		42 449	47 658	-12,3			42 985	47 794	-11,2		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	131	26 554	33 197	-25,0	144	142	26 698	33 340	-24,9	4 903	7 686
Magasinier 1	320	28 961	40 988	-41,5	335	110	29 296	41 098	-40,3	5 594	8 675
Magasinier 2	911	31 497	43 141	-37,0	382	68	31 879	43 209	-35,5	6 095	9 701
Magasinier 3	39	37 864	46 239	-22,1	303	50	38 167	46 288	-21,3	7 077	9 870
Op. duplicateur 1-2	186	31 008	36 297	-17,1	334	239	31 342	36 536	-16,6	5 914	7 978
Op. informatique 1	46	31 797	33 460	-5,2	157	73	31 954	33 533	-4,9	5 864	8 044
Op. informatique 2	144	33 871	39 357	-16,2	311	311	34 183	39 668	-16,0	6 416	9 203
Op. informatique 3	46	42 767	47 840	-11,9	254	27	43 021	47 867	-11,3	7 646	12 167
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	33 282	-21,1	424	259	27 907	33 541	-20,2	5 440	7 960
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	37 006	-18,9	222	91	31 348	37 096	-18,3	5 822	9 180
Personnel soutien adm. 3	2 137	36 501	40 647	-11,4	332	179	36 832	40 827	-10,8	6 931	9 619
Préposé traitement texte 2	179	27 286	32 528	-19,2	377	204	27 663	32 732	-18,3	5 354	7 600
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	34 578	-18,1	377	198	29 648	34 776	-17,3	5 690	7 655
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	37 078	-13,9	188	313	32 741	37 391	-14,2	6 041	8 464
Préposé télécomm. 1-2	17	30 446	36 728	-20,6	53	399	30 500	37 127	-21,7	5 490	7 823
Préposé télécomm. 3	140	35 527	35 905	-1,1*	62	89	35 590	35 994	-1,1*	6 426	8 934
Téléphoniste-récept. 2	324	26 692	31 755	-19,0	317	311	27 008	32 065	-18,7	5 164	6 545
Moyenne		31 187	36 734	-17,8			31 469	36 926	-17,3		

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		%	
42 772	57 872	-35,3	1 547,5	1 665,0	-7,6	27,64	34,81	-25,9	Professionnels
69 917	72 581	-3,8	1 548,5	1 635,2	-5,6	45,15	44,45	1,6	Professionnel communic. 1
67 528	70 613	-4,6	1 547,1	1 659,0	-7,2	43,65	42,59	2,4	Professionnel communic. 2
42 622	56 763	-33,2	1 548,4	1 682,9	-8,7	27,53	33,82	-22,8	Professionnel approvis. 2
65 498	69 852	-6,6	1 553,1	1 629,2	-4,9	42,17	43,12	-2,3*	Professionnel gest. fin. 1
73 450	84 369	-14,9	1 547,1	1 637,2	-5,8	47,47	51,63	-8,8	Professionnel gest. fin. 2
69 301	70 782	-2,1	1 549,4	1 612,0	-4,0	44,73	44,05	1,5	Professionnel gest. fin. 3
76 601	83 243	-8,7	1 547,1	1 656,2	-7,1	49,51	50,32	-1,6	Analyste proc. adm./inform. 2
48 669	58 679	-20,6	1 547,1	1 627,7	-5,2	31,45	36,00	-14,5	Analyste proc. adm./inform. 3
74 499	83 725	-12,4	1 547,4	1 599,0	-3,3	48,14	52,07	-8,2	Ingénieur 1
79 383	92 913	-17,0	1 547,1	1 620,7	-4,8	51,31	57,88	-12,8	Ingénieur 2
43 602	55 213	-26,6	1 552,4	1 680,8	-8,3	28,09	32,85	-16,9	Ingénieur 3
									Spécialiste sc. phys. 1
69 310	73 536	-6,1	1 549,5	1 621,9	-4,7	44,73	45,40	-1,5	Moyenne
									Techniciens
48 127	54 116	-12,4	1 546,5	1 500,2	3,0*	31,12	34,71	-11,5	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 030	51 480	4,7*	1 544,9	1 624,4	-5,2	34,98	31,92	8,7*	Techn. arts appl. graph. 3
47 267	51 327	-8,6	1 552,2	1 554,6	-0,2*	30,44	33,04	-8,5	Techn. documentation 2
54 302	58 864	-8,4	1 555,8	1 682,8	-8,2	34,90	34,99	-0,3*	Techn. laboratoire 1-2
57 216	60 786	-6,2	1 555,6	1 521,2	2,2	36,78	39,83	-8,3	Techn. laboratoire 3
48 413	65 456	-35,2	1 581,9	1 666,0	-5,3	30,59	39,56	-29,3	Technicien génie 1-2
54 014	73 103	-35,3	1 544,9	1 630,1	-5,5	34,96	44,57	-27,5	Technicien génie 3
47 211	52 297	-10,8	1 547,8	1 590,7	-2,8	30,50	33,03	-8,3	Techn. informatique 1-2
56 433	65 286	-15,7	1 551,0	1 513,3	2,4	36,39	43,34	-19,1	Techn. informatique 3
50 607	58 035	-14,7	1 557,2	1 617,8	-3,9	32,50	35,93	-10,6	Moyenne
									Employés de bureau
31 601	41 026	-29,8	1 534,0	1 602,3	-4,5	20,60	25,72	-24,9	Op. saisie données 1-2
34 890	49 773	-42,7	1 595,8	1 759,4	-10,2	21,84	28,35	-29,8	Magasinier 1
37 974	52 909	-39,3	1 549,5	1 679,2	-8,4	24,51	31,55	-28,7	Magasinier 2
45 243	56 159	-24,1	1 555,3	1 721,0	-10,7	29,09	32,71	-12,4	Magasinier 3
37 256	44 513	-19,5	1 562,1	1 557,0	0,3*	23,85	28,72	-20,4	Op. duplicateur 1-2
37 817	41 577	-9,9	1 658,1	1 588,6	4,2*	22,81	26,39	-15,7	Op. informatique 1
40 599	48 871	-20,4	1 574,0	1 571,2	0,2*	25,79	31,22	-21,1	Op. informatique 2
50 667	60 034	-18,5	1 605,4	1 612,8	-0,5*	31,56	37,70	-19,5	Op. informatique 3
33 347	41 501	-24,5	1 549,3	1 523,0	1,7*	21,52	27,46	-27,6	Personnel soutien adm. 1
37 170	46 276	-24,5	1 537,8	1 594,7	-3,7	24,17	29,05	-20,2	Personnel soutien adm. 2
43 763	50 446	-15,3	1 541,7	1 509,8	2,1	28,39	33,64	-18,5	Personnel soutien adm. 3
33 017	40 332	-22,2	1 544,2	1 495,9	3,1	21,37	27,03	-26,5	Préposé traitement texte 2
35 338	42 431	-20,1	1 542,2	1 498,9	2,8	22,92	28,32	-23,6	Personnel secrétariat 1
38 782	45 855	-18,2	1 535,2	1 518,0	1,1*	25,26	30,26	-19,8	Personnel secrétariat 2
35 989	44 950	-24,9	1 707,8	1 693,7	0,8*	21,07	26,94	-27,9	Préposé télécomm. 1-2
42 015	44 929	-6,9*	1 744,4	1 702,2	2,4	24,09	26,00	-7,9*	Préposé télécomm. 3
32 172	38 611	-20,0	1 543,7	1 596,1	-3,4	20,83	24,26	-16,5	Téléphoniste-récept. 2
37 382	45 543	-21,8	1 543,0	1 550,8	-0,5*	24,23	29,44	-21,5	Moyenne

Annexe C-7 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2002

[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	344	31 050	29 660	4,5	471	322	31 521	29 982	4,9	6 250	5 270
Cuisinier 2	951	36 133	36 001	0,4*	529	252	36 662	36 253	1,1*	7 262	7 158
Gardien 2	329	29 282	25 621	12,5	418	239	29 700	25 860	12,9	5 846	3 608
Journalier/préposé terr. 2	1 431	29 521	40 065	-35,7	305	156	29 826	40 221	-34,9	5 685	8 989
Préposé cuisine/café. 2	2 091	28 208	21 103	25,2	430	42	28 638	21 146	26,2	5 673	4 504
Préposé entretien léger 2	1 249	28 849	28 805	0,2*	441	305	29 289	29 110	0,6*	5 805	5 444
Préposé entretien lourd 2	2 991	28 880	31 684	-9,7	447	178	29 327	31 862	-8,6	5 821	6 343
Moyenne		29 652	30 372	-2,4*			30 081	30 549	-1,6*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	86	30 269	39 626	-30,9	248	319	30 517	39 946	-30,9	5 738	9 965
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	41 659	-21,2	360	307	34 739	41 966	-20,8	6 661	9 609
Électricien entretien 2	254	39 287	53 207	-35,4	486	153	39 773	53 360	-34,2	7 700	11 513
Électricien entretien 3	8	41 774	53 671	-28,5	188	135	41 962	53 806	-28,2	7 524	9 281
Mécanicien véh. motor. 1	71	37 456	47 742	-27,5	211	558	37 667	48 299	-28,2	7 003	11 175
Mécanicien véh. motor. 2	91	39 287	49 672	-26,4	212	237	39 499	49 909	-26,4	7 280	11 365
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	55 216	-40,5	608	18	39 895	55 235	-38,4	7 909	11 266
Menuisier entretien 2	292	37 589	48 631	-29,4	517	201	38 106	48 832	-28,1	7 497	10 837
Peintre entretien 2	190	34 859	44 517	-27,7	477	283	35 336	44 800	-26,8	6 940	9 742
Plombier entretien 2	302	39 287	55 011	-40,0	508	77	39 795	55 088	-38,4	7 732	12 233
Moyenne		37 502	49 794	-32,8			37 957	49 987	-31,7		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		36 828	41 031	-11,4			37 189	41 197	-10,8		

1. Le nombre d'emplois repères figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

2. Pour obtenir la moyenne sur une base hebdomadaire, chaque moyenne annuelle doit être divisée par 52,18 semaines.

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		%	
37 770	35 252	6,7	1 709,2	1 812,0	-6,0	22,10	19,50	11,8	Employés de service
43 924	43 411	1,2*	1 708,4	1 810,9	-6,0	25,71	23,98	6,7	Cuisinier 1
35 546	29 467	17,1	1 698,1	1 848,8	-8,9	20,94	16,06	23,3	Cuisinier 2
35 512	49 210	-38,6	1 707,4	1 646,3	3,6	20,80	30,34	-45,9	Gardien 2
34 312	25 649	25,2	1 709,0	1 678,3	1,8*	20,08	15,31	23,8	Journalier/préposé terr. 2
35 094	34 554	1,5*	1 708,4	1 714,0	-0,3*	20,54	20,13	2,0*	Préposé cuisine/café. 2
35 148	38 206	-8,7	1 708,3	1 714,1	-0,3*	20,57	22,33	-8,6	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
36 009	36 713	-2,0*	1 708,0	1 713,9	-0,3*	21,08	21,54	-2,2*	Moyenne
									Ouvriers
36 254	49 911	-37,7	1 704,3	1 725,2	-1,2*	21,27	29,02	-36,4	Conducteur véh. légers 2
41 400	51 575	-24,6	1 706,1	1 834,9	-7,5	24,26	28,52	-17,6	Conducteur véh. lourds 2
47 473	64 873	-36,7	1 708,0	1 752,2	-2,6	27,80	37,03	-33,2	Électricien entretien 2
49 486	63 087	-27,5	1 692,5	1 697,2	-0,3*	29,24	37,24	-27,4	Électricien entretien 3
44 670	59 474	-33,1	1 694,6	1 696,5	-0,1*	26,35	35,16	-33,4	Mécanicien véh. motor. 1
46 779	61 273	-31,0	1 695,3	1 716,6	-1,3*	27,59	35,77	-29,6	Mécanicien véh. motor. 2
47 804	66 500	-39,1	1 709,2	1 745,6	-2,1*	27,97	38,41	-37,3	Mécanicien entret. Millwright 2
45 603	59 669	-30,8	1 709,1	1 713,5	-0,3*	26,68	34,94	-31,0	Menuisier entretien 2
42 276	54 542	-29,0	1 709,3	1 698,4	0,6*	24,73	32,24	-30,4	Peintre entretien 2
47 526	67 322	-41,7	1 709,3	1 755,7	-2,7	27,80	38,39	-38,1	Plombier entretien 2
45 313	61 008	-34,6	1 707,0	1 738,6	-1,9	26,54	35,22	-32,7	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
43 826	50 141	-14,4	1 583,0	1 608,1	-1,6	27,81	31,32	-12,6	Moyenne

Annexe C-8

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2002

[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	55	36 428	37 960	-4,2	133	255	36 561	38 215	-4,5	6 211	9 177
Professionnel communic. 2	508	60 745	57 521	5,3	265	42	61 010	57 563	5,7	8 907	9 734
Professionnel communic. 3	47	67 615	73 033	-8,0	222	20	67 837	73 052	-7,7	9 448	11 545
Professionnel approvis. 2	13	58 732	57 152	2,7	193	21	58 925	57 173	3,0	8 603	10 262
Professionnel gest. fin. 1	55	36 227	39 953	-10,3	173	3	36 400	39 956	-9,8	6 221	6 684
Professionnel gest. fin. 2	842	56 174	56 527	-0,6*	529	51	56 704	56 578	0,2*	8 795	10 369
Professionnel gest. fin. 3	104	64 123	72 646	-13,3	210	28	64 333	72 674	-13,0	9 117	12 412
Analyste proc. adm./inform. 1	183	38 256	50 206	-31,2	277	187	38 533	50 393	-30,8	6 645	10 529
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	63 981	-6,5	324	81	60 390	64 062	-6,1	8 910	11 979
Analyste proc. adm./inform. 3	658	66 992	79 692	-19,0	220	103	67 212	79 795	-18,7	9 389	13 640
Ingénieur 1	41	41 645	47 137	-13,2	137	0	41 782	47 137	-12,8	6 887	8 243
Ingénieur 2	774	65 041	67 559	-3,9	228	7	65 269	67 566	-3,5	9 230	10 754
Ingénieur 3	17	69 525	85 856	-23,5	228	21	69 754	85 877	-23,1	9 629	13 530
Spécialiste sc. phys. 1	7	36 796	38 179	-3,8	331	0	37 127	38 179	-2,8*	6 476	7 053
Spécialiste sc. phys. 2	360	61 911	59 779	3,4*	648	0	62 559	59 779	4,4*	9 433	9 894
Spécialiste sc. phys. 3	71	67 648	72 094	-6,6	222	0	67 870	72 094	-6,2	9 451	12 016
Moyenne		60 078	63 700	-6,0			60 409	63 765	-5,6		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	40 768	35 515	12,9	231	76	41 000	35 592	13,2	7 128	6 851
Techn. arts appl. graph. 3	29	46 109	54 426	-18,0	211	33	46 320	54 459	-17,6	7 710	11 472
Techn. documentation 2	773	39 667	36 483	8,0*	421	452	40 089	36 935	7,9*	7 179	8 042
Techn. laboratoire 1-2	2 090	45 034	37 049	17,7	896	96	45 930	37 146	19,1	8 372	6 746
Technicien génie 1-2	1 341	40 726	47 251	-16,0	405	1	41 131	47 252	-14,9	7 282	9 550
Technicien génie 3	164	46 094	67 047	-45,5	211	0	46 306	67 047	-44,8	7 708	10 733
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	45 065	-13,0	310	31	40 195	45 096	-12,2	7 016	8 750
Techn. informatique 3	371	47 968	54 890	-14,4	412	54	48 381	54 944	-13,6	8 052	8 855
Moyenne		42 449	42 675	-0,5*			42 699	43 018	-0,7*		
Employés de bureau											
Magasinier 1	320	28 961	27 741	4,2	335	33	29 296	27 775	5,2	5 594	5 149
Magasinier 2	911	31 497	38 363	-21,8	382	4	31 879	38 367	-20,4	6 095	8 507
Op. duplicateur 1-2	186	31 008	33 070	-6,6*	334	116	31 342	33 185	-5,9*	5 914	6 975
Op. informatique 2	144	33 871	35 199	-3,9	311	75	34 183	35 274	-3,2*	6 416	7 331
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	25 452	7,4	424	17	27 907	25 469	8,7	5 440	4 503
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	32 571	-4,6	222	74	31 348	32 645	-4,1	5 822	6 477
Personnel soutien adm. 3	2 137	36 501	38 642	-5,9	332	16	36 832	38 658	-5,0	6 931	6 892
Préposé traitement texte 2	179	27 286	30 552	-12,0	377	73	27 663	30 626	-10,7	5 354	5 452
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	32 924	-12,5	377	142	29 648	33 066	-11,5	5 690	7 110
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	37 795	-16,1	188	43	32 741	37 837	-15,6	6 041	7 907
Téléphoniste-récept. 2	324	26 692	27 844	-4,3	317	64	27 008	27 908	-3,3*	5 164	5 302
Moyenne		31 157	33 715	-8,2			31 440	33 779	-7,4		

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		%	
42 772	47 392	-10,8	1 547,5	1 550,0	-0,2*	27,64	30,74	-11,2	Professionnels
69 917	67 297	3,7	1 548,5	1 611,2	-4,0	45,15	41,95	7,1	Professionnel communic. 1
77 285	84 597	-9,5	1 547,1	1 621,4	-4,8	49,95	52,27	-4,6	Professionnel communic. 2
67 528	67 435	0,1*	1 547,1	1 717,9	-11,0	43,65	39,33	9,9	Professionnel communic. 3
42 622	46 640	-9,4	1 548,4	1 741,0	-12,4	27,53	26,83	2,5*	Professionnel approvis. 2
65 498	66 946	-2,2*	1 553,1	1 686,6	-8,6	42,17	40,08	5,0	Professionnel gest. fin. 1
73 450	85 086	-15,8	1 547,1	1 703,7	-10,1	47,47	50,21	-5,8	Professionnel gest. fin. 2
45 178	60 922	-34,8	1 550,6	1 768,7	-14,1	29,13	34,48	-18,4	Professionnel gest. fin. 3
69 301	76 041	-9,7	1 549,4	1 721,4	-11,1	44,73	44,32	0,9*	Analyste proc. adm./inform. 1
76 601	93 435	-22,0	1 547,1	1 775,2	-14,7	49,51	52,82	-6,7	Analyste proc. adm./inform. 2
48 669	55 380	-13,8	1 547,1	1 767,7	-14,3	31,45	31,29	0,5*	Analyste proc. adm./inform. 3
74 499	78 319	-5,1	1 547,4	1 741,4	-12,5	48,14	45,12	6,3	Ingénieur 1
79 383	99 407	-25,2	1 547,1	1 726,8	-11,6	51,31	57,73	-12,5	Ingénieur 2
43 602	45 232	-3,7	1 552,4	1 723,3	-11,0	28,09	26,25	6,6	Ingénieur 3
71 992	69 673	3,2*	1 553,9	1 672,6	-7,6	46,33	42,01	9,3	Spécialiste sc. phys. 1
77 322	84 110	-8,8	1 547,1	1 716,6	-11,0	49,98	49,14	1,7*	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
69 310	75 164	-8,4	1 549,5	1 713,1	-10,6	44,73	44,02	1,6*	Moyenne
									Techniciens
48 127	42 443	11,8	1 546,5	1 730,6	-11,9	31,12	24,61	20,9	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 030	65 931	-22,0	1 544,9	1 731,2	-12,1	34,98	38,03	-8,7*	Techn. arts appl. graph. 3
47 267	44 976	4,8*	1 552,2	1 567,4	-1,0*	30,44	29,06	4,5*	Techn. documentation 2
54 302	43 892	19,2	1 555,8	1 759,6	-13,1	34,90	25,05	28,2	Techn. laboratoire 1-2
48 413	56 802	-17,3	1 581,9	1 751,8	-10,7	30,59	32,49	-6,2*	Technicien génie 1-2
54 014	77 780	-44,0	1 544,9	1 731,0	-12,0	34,96	44,98	-28,7	Technicien génie 3
47 211	53 845	-14,1	1 547,8	1 706,7	-10,3	30,50	31,72	-4,0	Techn. informatique 1-2
56 433	63 799	-13,1	1 551,0	1 622,1	-4,6	36,39	39,40	-8,3	Techn. informatique 3
50 266	51 250	-2,0*	1 557,2	1 712,7	-10,0	32,28	30,11	6,7	Moyenne
									Employés de bureau
34 890	32 924	5,6	1 595,8	1 758,7	-10,2	21,84	18,88	13,6	Magasinier 1
37 974	46 874	-23,4	1 549,5	1 807,3	-16,6	24,51	25,99	-6,0*	Magasinier 2
37 256	40 161	-7,8*	1 562,1	1 676,0	-7,3	23,85	23,91	-0,3*	Op. duplicateur 1-2
40 599	42 606	-4,9	1 574,0	1 702,2	-8,1	25,79	25,01	3,0*	Op. informatique 2
33 347	29 972	10,1	1 549,3	1 664,5	-7,4	21,52	18,05	16,1	Personnel soutien adm. 1
37 170	39 122	-5,3	1 537,8	1 677,5	-9,1	24,17	23,41	3,1	Personnel soutien adm. 2
43 763	45 550	-4,1	1 541,7	1 604,7	-4,1	28,39	28,57	-0,6*	Personnel soutien adm. 3
33 017	36 078	-9,3	1 544,2	1 685,0	-9,1	21,37	21,37	0,0*	Préposé traitement texte 2
35 338	40 175	-13,7	1 542,2	1 621,0	-5,1	22,92	25,00	-9,1	Personnel secrétariat 1
38 782	45 745	-18,0	1 535,2	1 651,8	-7,6	25,26	27,95	-10,6	Personnel secrétariat 2
32 172	33 210	-3,2*	1 543,7	1 665,7	-7,9	20,83	20,04	3,8*	Téléphoniste-récept. 2
37 350	40 562	-8,6	1 541,8	1 659,6	-7,6	24,23	24,61	-1,6*	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 non syndiqués, en 2002

[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	1 431	29 521	42 995	-45,6	305	278	29 826	43 273	-45,1	5 685	7 414
Moyenne		30 066	28 626	4,8*			30 495	28 776	5,6*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	86	30 269	26 566	12,2	248	266	30 517	26 832	12,1	5 738	5 410
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	38 316	-11,5	360	29	34 739	38 346	-10,4	6 661	6 181
Électricien entretien 2	254	39 287	49 893	-27,0	486	305	39 773	50 198	-26,2	7 700	8 325
Électricien entretien 3	8	41 774	53 223	-27,4	188	357	41 962	53 580	-27,7	7 524	8 911
Mécanicien véh. motor. 2	91	39 287	44 233	-12,6	212	0	39 499	44 233	-12,0*	7 280	6 893
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	44 201	-12,5	608	164	39 895	44 364	-11,2*	7 909	7 511
Menuisier entretien 2	292	37 589	47 560	-26,5	517	358	38 106	47 918	-25,7	7 497	8 704
Peintre entretien 2	190	34 859	46 077	-32,2	477	298	35 336	46 375	-31,2	6 940	7 736
Plombier entretien 2	302	39 287	52 317	-33,2	508	345	39 795	52 662	-32,3	7 732	8 713
Moyenne		37 502	45 757	-22,0			37 957	46 010	-21,2		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 221	39 135	-5,1			37 494	39 233	-4,6*		

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		%	
35 512	50 687	-42,7	1 707,4	1 752,9	-2,7	20,80	28,62	-37,6	Employés de service
36 496	33 585	8,0*	1 707,7	1 708,5	0,0*	21,37	19,50	8,7*	Journalier/préposé terr. 2
									Moyenne
36 254	32 241	11,1	1 704,3	1 732,6	-1,7	21,27	18,46	13,2	Ouvriers
41 400	44 527	-7,6*	1 706,1	1 891,5	-10,9	24,26	23,35	3,8*	Conducteur véh. légers 2
47 473	58 524	-23,3	1 708,0	1 812,7	-6,1	27,80	32,55	-17,1	Conducteur véh. lourds 2
49 486	62 491	-26,3	1 692,5	1 768,1	-4,5	29,24	35,36	-20,9	Électricien entretien 2
46 779	51 126	-9,3*	1 695,3	1 866,1	-10,1	27,59	27,40	0,7*	Électricien entretien 3
47 804	51 875	-8,5*	1 709,2	1 806,9	-5,7	27,97	28,71	-2,6*	Mécanicien véh. motor. 2
45 603	56 622	-24,2	1 709,1	1 729,2	-1,2*	26,68	32,69	-22,5	Mécanicien entret. Millwright 2
42 276	54 111	-28,0	1 709,3	1 734,5	-1,5*	24,73	31,17	-26,0	Menuisier entretien 2
47 526	61 375	-29,1	1 709,3	1 765,0	-3,3	27,80	34,73	-24,9	Peintre entretien 2
									Plombier entretien 2
45 313	53 770	-18,7	1 707,0	1 785,8	-4,6	26,54	30,17	-13,7	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
44 160	46 640	-5,6	1 577,0	1 687,5	-7,0	28,10	27,69	1,5*	Moyenne

Annexe C-9

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002

[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 gest. fin. 2	842	56 174	49 129	12,5	529	0	56 704	49 129	13,4	8 795	7 300
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	57 567	4,2	324	0	60 390	57 567	4,7	8 910	10 048
Moyenne		60 759	59 003	2,9*			61 140	59 914	2,0*		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	40 768	45 673	-12,0	231	634	41 000	46 308	-12,9	7 128	8 920
Techn. laboratoire 1-2	2 090	45 034	50 038	-11,1	896	18	45 930	50 056	-9,0	8 372	11 520
Technicien génie 1-2	1 341	40 726	53 954	-32,5	405	169	41 131	54 122	-31,6	7 282	12 570
Technicien génie 3	164	46 094	55 061	-19,5	211	746	46 306	55 807	-20,5	7 708	11 111
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	42 408	-6,3	310	151	40 195	42 559	-5,9	7 016	9 575
Moyenne		42 449	48 492	-14,2			42 985	48 605	-13,1		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	131	26 554	36 933	-39,1	144	133	26 698	37 066	-38,8	4 903	8 981
Magasinier 1	320	28 961	42 129	-45,5	335	78	29 296	42 207	-44,1	5 594	8 960
Magasinier 2	911	31 497	47 506	-50,8	382	6	31 879	47 512	-49,0	6 095	10 694
Magasinier 3	39	37 864	48 137	-27,1	303	0	38 167	48 137	-26,1	7 077	9 436
Op. duplicateur 1-2	186	31 008	36 526	-17,8	334	380	31 342	36 906	-17,8	5 914	8 142
Op. informatique 2	144	33 871	39 750	-17,4	311	364	34 183	40 114	-17,4	6 416	9 377
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	35 484	-29,1	424	319	27 907	35 803	-28,3	5 440	8 777
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	39 671	-27,5	222	119	31 348	39 790	-26,9	5 822	9 058
Personnel soutien adm. 3	2 137	36 501	44 796	-22,7	332	38	36 832	44 834	-21,7	6 931	10 732
Préposé traitement texte 2	179	27 286	37 240	-36,5	377	143	27 663	37 382	-35,1	5 354	10 031
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	39 115	-33,6	377	509	29 648	39 625	-33,6	5 690	8 961
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	38 262	-17,5	188	497	32 741	38 759	-18,4	6 041	8 686
Préposé télécomm. 1-2	17	30 446	30 126	1,1*	53	435	30 500	30 561	-0,2*	5 490	4 980
Téléphoniste-récept. 2	324	26 692	32 904	-23,3	317	297	27 008	33 201	-22,9	5 164	6 714
Moyenne		31 183	39 435	-26,5			31 440	39 774	-26,5		

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		%	
65 498	56 429	13,8	1 553,1	1 740,5	-12,1	42,17	32,57	22,8	Professionnels
69 301	67 615	2,4*	1 549,4	1 694,3	-9,4	44,73	39,81	11,0	Professionnel gest. fin. 2
									Analyste proc. adm./inform. 2
70 106	69 518	0,8*	1 549,3	1 678,8	-8,4	45,25	41,47	8,4*	Moyenne
									Techniciens
48 127	55 227	-14,8	1 546,5	1 492,9	3,5*	31,12	35,28	-13,4	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 302	61 576	-13,4	1 555,8	1 737,9	-11,7	34,90	35,58	-1,9*	Techn. laboratoire 1-2
48 413	66 693	-37,8	1 581,9	1 738,7	-9,9	30,59	38,49	-25,8	Technicien génie 1-2
54 014	66 918	-23,9	1 544,9	1 714,7	-11,0	34,96	39,33	-12,5	Technicien génie 3
47 211	52 134	-10,4	1 547,8	1 635,6	-5,7	30,50	32,04	-5,0	Techn. informatique 1-2
50 607	59 891	-18,3	1 557,2	1 666,3	-7,0	32,50	36,12	-11,1	Moyenne
									Employés de bureau
31 601	46 048	-45,7	1 534,0	1 653,2	-7,8	20,60	27,99	-35,9	Op. saisie données 1-2
34 890	51 168	-46,7	1 595,8	1 780,1	-11,5	21,84	28,85	-32,1	Magasinier 1
37 974	58 206	-53,3	1 549,5	1 761,4	-13,7	24,51	33,18	-35,4	Magasinier 2
45 243	57 573	-27,3	1 555,3	1 768,8	-13,7	29,09	32,63	-12,2	Magasinier 3
37 256	45 048	-20,9	1 562,1	1 573,0	-0,7*	23,85	28,70	-20,3	Op. duplicateur 1-2
40 599	49 491	-21,9	1 574,0	1 560,4	0,9*	25,79	31,86	-23,5	Op. informatique 2
33 347	44 580	-33,7	1 549,3	1 554,7	-0,3*	21,52	29,13	-35,4	Personnel soutien adm. 1
37 170	48 848	-31,4	1 537,8	1 595,1	-3,7	24,17	30,73	-27,1	Personnel soutien adm. 2
43 763	55 566	-27,0	1 541,7	1 539,6	0,1*	28,39	36,65	-29,1	Personnel soutien adm. 3
33 017	47 414	-43,6	1 544,2	1 572,0	-1,8*	21,37	30,48	-42,6	Préposé traitement texte 2
35 338	48 585	-37,5	1 542,2	1 536,2	0,4*	22,92	31,67	-38,2	Personnel secrétariat 1
38 782	47 445	-22,3	1 535,2	1 574,3	-2,6*	25,26	30,33	-20,1	Personnel secrétariat 2
35 989	35 541	1,2*	1 707,8	1 822,0	-6,7	21,07	19,53	7,3	Préposé télécomm. 1-2
32 172	39 915	-24,1	1 543,7	1 658,7	-7,4	20,83	24,19	-16,1	Téléphoniste-récept. 2
37 350	48 885	-30,9	1 541,8	1 580,5	-2,5	24,23	31,14	-28,5	Moyenne

Annexe C-9 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2002

[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	344	31 050	29 430	5,2	471	336	31 521	29 766	5,6	6 250	5 096
Cuisinier 2	951	36 133	35 228	2,5*	529	328	36 662	35 555	3,0*	7 262	6 382
Gardien 2	329	29 282	25 258	13,7	418	240	29 700	25 499	14,1	5 846	3 418
Journalier/préposé terr. 2	1 431	29 521	41 303	-39,9	305	56	29 826	41 359	-38,7	5 685	9 703
Préposé cuisine/café. 2	2 091	28 208	19 798	29,8	430	53	28 638	19 852	30,7	5 673	3 285
Préposé entretien léger 2	1 249	28 849	28 475	1,3*	441	299	29 289	28 774	1,8*	5 805	5 260
Préposé entretien lourd 2	2 991	28 880	29 599	-2,5*	447	85	29 327	29 684	-1,2*	5 821	5 935
Moyenne		29 652	29 462	0,6*			30 081	29 604	1,6*		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	86	30 269	42 507	-40,4	248	405	30 517	42 912	-40,6	5 738	9 427
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	41 961	-22,1	360	248	34 739	42 209	-21,5	6 661	8 759
Électricien entretien 2	254	39 287	56 367	-43,5	486	22	39 773	56 389	-41,8	7 700	12 372
Électricien entretien 3	8	41 774	56 430	-35,1	188	100	41 962	56 530	-34,7	7 524	9 066
Mécanicien véh. motor. 1	71	37 456	52 243	-39,5	211	0	37 667	52 243	-38,7	7 003	10 070
Mécanicien véh. motor. 2	91	39 287	54 331	-38,3	212	0	39 499	54 331	-37,5	7 280	11 912
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	55 720	-41,8	608	7	39 895	55 727	-39,7	7 909	11 479
Menuisier entretien 2	292	37 589	53 824	-43,2	517	42	38 106	53 866	-41,4	7 497	11 174
Peintre entretien 2	190	34 859	48 303	-38,6	477	145	35 336	48 448	-37,1	6 940	9 341
Plombier entretien 2	302	39 287	56 742	-44,4	508	7	39 795	56 749	-42,6	7 732	12 523
Moyenne		37 502	52 768	-40,7			37 957	52 840	-39,2		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		36 740	41 920	-14,1			36 911	42 113	-14,1		

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		%	
37 770	34 862	7,7	1 709,2	1 820,5	-6,5	22,10	19,16	13,3	Employés de service
43 924	41 937	4,5	1 708,4	1 829,3	-7,1	25,71	22,88	11,0	Cuisinier 1
35 546	28 917	18,6	1 698,1	1 857,5	-9,4	20,94	15,63	25,4	Cuisinier 2
35 512	51 061	-43,8	1 707,4	1 627,6	4,7	20,80	32,25	-55,0	Gardien 2
34 312	23 137	32,6	1 709,0	1 695,5	0,8*	20,08	13,61	32,2	Journalier/préposé terr. 2
35 094	34 034	3,0*	1 708,4	1 717,5	-0,5*	20,54	19,77	3,7*	Préposé cuisine/café. 2
35 148	35 619	-1,3*	1 708,3	1 719,2	-0,6*	20,57	20,81	-1,2*	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
36 009	35 359	1,8*	1 708,0	1 719,4	-0,7*	21,08	20,78	1,4*	Moyenne
									Ouvriers
36 254	52 338	-44,4	1 704,3	1 692,3	0,7*	21,27	30,85	-45,0	Conducteur véh. légers 2
41 400	50 967	-23,1	1 706,1	1 917,0	-12,4	24,26	26,90	-10,9	Conducteur véh. lourds 2
47 473	68 761	-44,8	1 708,0	1 776,4	-4,0	27,80	38,78	-39,5	Électricien entretien 2
49 486	65 595	-32,6	1 692,5	1 705,8	-0,8*	29,24	38,53	-31,8	Électricien entretien 3
44 670	62 313	-39,5	1 694,6	1 778,8	-5,0	26,35	35,06	-33,1	Mécanicien véh. motor. 1
46 779	66 243	-41,6	1 695,3	1 801,2	-6,2	27,59	36,84	-33,5	Mécanicien véh. motor. 2
47 804	67 206	-40,6	1 709,2	1 751,6	-2,5*	27,97	38,72	-38,4	Mécanicien entret. Millwright 2
45 603	65 040	-42,6	1 709,1	1 748,9	-2,3*	26,68	37,42	-40,3	Menuisier entretien 2
42 276	57 789	-36,7	1 709,3	1 778,5	-4,1	24,73	32,75	-32,4	Peintre entretien 2
47 526	69 272	-45,8	1 709,3	1 772,5	-3,7	27,80	39,16	-40,9	Plombier entretien 2
45 313	63 978	-41,2	1 707,0	1 775,6	-4,0	26,54	36,25	-36,6	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
43 520	51 031	-17,3	1 583,0	1 639,7	-3,6	27,61	31,35	-13,5	Moyenne

Annexe C-10

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002

[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	55	36 428	37 752	-3,6	133	505	36 561	38 257	-4,6	6 211	9 852
Professionnel communic. 2	508	60 745	54 753	9,9	265	21	61 010	54 774	10,2	8 907	9 987
Professionnel communic. 3	47	67 615	74 660	-10,4	222	55	67 837	74 714	-10,1	9 448	13 431
Professionnel approvis. 2	13	58 732	56 901	3,1	193	0	58 925	56 901	3,4	8 603	10 169
Professionnel gest. fin. 1	55	36 227	39 953	-10,3	173	3	36 400	39 956	-9,8	6 221	6 684
Professionnel gest. fin. 2	842	56 174	56 390	-0,4*	529	33	56 704	56 423	0,5*	8 795	10 324
Professionnel gest. fin. 3	104	64 123	72 721	-13,4	210	6	64 333	72 727	-13,0	9 117	12 348
Analyste proc. adm./inform. 1	183	38 256	50 283	-31,4	277	221	38 533	50 503	-31,1	6 645	10 122
Analyste proc. adm./inform. 2	3 108	60 066	64 495	-7,4	324	86	60 390	64 581	-6,9	8 910	12 080
Analyste proc. adm./inform. 3	658	66 992	80 025	-19,5	220	106	67 212	80 131	-19,2	9 389	13 358
Ingénieur 1	41	41 645	47 137	-13,2	137	0	41 782	47 137	-12,8	6 887	8 243
Ingénieur 2	774	65 041	67 586	-3,9	228	0	65 269	67 586	-3,6	9 230	10 716
Ingénieur 3	17	69 525	86 593	-24,5	228	0	69 754	86 593	-24,1	9 629	13 487
Spécialiste sc. phys. 1	7	36 796	38 179	-3,8	331	0	37 127	38 179	-2,8*	6 476	7 053
Spécialiste sc. phys. 2	360	61 911	59 637	3,7*	648	0	62 559	59 637	4,7*	9 433	10 159
Spécialiste sc. phys. 3	71	67 648	70 901	-4,8*	222	0	67 870	70 901	-4,5*	9 451	11 596
Moyenne		60 078	63 740	-6,1			60 409	63 806	-5,6		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	216	40 768	35 260	13,5	231	50	41 000	35 310	13,9	7 128	6 704
Techn. documentation 2	773	39 667	32 788	17,3	421	532	40 089	33 320	16,9	7 179	6 180
Techn. laboratoire 1-2	2 090	45 034	37 029	17,8	896	96	45 930	37 125	19,2	8 372	6 742
Technicien génie 1-2	1 341	40 726	47 267	-16,1	405	0	41 131	47 267	-14,9	7 282	9 549
Technicien génie 3	164	46 094	67 313	-46,0	211	0	46 306	67 313	-45,4	7 708	10 900
Techn. informatique 1-2	2 024	39 885	45 142	-13,2	310	7	40 195	45 149	-12,3	7 016	8 678
Techn. informatique 3	371	47 968	56 714	-18,2	412	0	48 381	56 714	-17,2	8 052	9 240
Moyenne		42 449	42 397	0,1*			42 699	42 724	-0,1*		
Employés de bureau											
Magasinier 1	320	28 961	27 741	4,2	335	33	29 296	27 775	5,2	5 594	5 149
Magasinier 2	911	31 497	38 363	-21,8	382	4	31 879	38 367	-20,4	6 095	8 507
Op. duplicateur 1-2	186	31 008	32 723	-5,5*	334	79	31 342	32 801	-4,7*	5 914	6 839
Op. informatique 2	144	33 871	35 182	-3,9	311	67	34 183	35 249	-3,1*	6 416	7 313
Personnel soutien adm. 1	2 512	27 484	25 414	7,5	424	16	27 907	25 430	8,9	5 440	4 495
Personnel soutien adm. 2	7 139	31 126	32 495	-4,4	222	69	31 348	32 564	-3,9	5 822	6 447
Personnel soutien adm. 3	2 137	36 501	36 633	-0,4*	332	13	36 832	36 646	0,5*	6 931	6 549
Préposé traitement texte 2	179	27 286	30 239	-10,8	377	43	27 663	30 283	-9,5	5 354	5 282
Personnel secrétariat 1	4 034	29 271	32 553	-11,2	377	115	29 648	32 668	-10,2	5 690	7 035
Personnel secrétariat 2	5 447	32 553	37 702	-15,8	188	22	32 741	37 724	-15,2	6 041	7 886
Téléphoniste-récept. 2	324	26 692	27 824	-4,2	317	62	27 008	27 886	-3,2*	5 164	5 292
Moyenne		31 158	33 418	-7,3			31 441	33 469	-6,5		

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		%	
42 772	48 109	-12,5	1 547,5	1 619,7	-4,7	27,64	29,72	-7,5	Professionnels
69 917	64 761	7,4	1 548,5	1 667,9	-7,7	45,15	38,72	14,2	Professionnel communic. 1
77 285	88 146	-14,1	1 547,1	1 702,6	-10,1	49,95	51,78	-3,7	Professionnel communic. 2
67 528	67 070	0,7*	1 547,1	1 725,8	-11,5	43,65	38,90	10,9	Professionnel communic. 3
42 622	46 640	-9,4	1 548,4	1 741,0	-12,4	27,53	26,83	2,5*	Professionnel approvis. 2
65 498	66 747	-1,9*	1 553,1	1 696,5	-9,2	42,17	39,69	5,9	Professionnel gest. fin. 1
73 450	85 074	-15,8	1 547,1	1 717,3	-11,0	47,47	49,86	-5,0	Professionnel gest. fin. 2
45 178	60 625	-34,2	1 550,6	1 771,4	-14,2	29,13	34,26	-17,6	Professionnel gest. fin. 3
69 301	76 661	-10,6	1 549,4	1 741,4	-12,4	44,73	44,15	1,3*	Analyste proc. adm./inform. 1
76 601	93 489	-22,0	1 547,1	1 792,2	-15,8	49,51	52,32	-5,7	Analyste proc. adm./inform. 2
48 669	55 380	-13,8	1 547,1	1 767,7	-14,3	31,45	31,29	0,5*	Analyste proc. adm./inform. 3
74 499	78 302	-5,1	1 547,4	1 743,2	-12,7	48,14	45,05	6,4	Ingénieur 1
79 383	80	-26,1	1 547,1	1 734,9	-12,1	51,31	57,87	-12,8	Ingénieur 2
43 602	45 232	-3,7	1 552,4	1 723,3	-11,0	28,09	26,25	6,6	Ingénieur 3
71 992	69 796	3,0*	1 553,9	1 689,4	-8,7	46,33	41,68	10,0	Spécialiste sc. phys. 1
77 322	82 497	-6,7	1 547,1	1 720,6	-11,2	49,98	48,06	3,8*	Spécialiste sc. phys. 2
									Spécialiste sc. phys. 3
69 310	75 248	-8,6	1 549,5	1 731,8	-11,8	44,73	43,54	2,7	Moyenne
									Techniciens
48 127	42 013	12,7	1 546,5	1 741,7	-12,6	31,12	24,10	22,6	Techn. arts appl. graph. 1-2
47 267	39 500	16,4	1 552,2	1 685,4	-8,6	30,44	23,53	22,7	Techn. documentation 2
54 302	43 867	19,2	1 555,8	1 760,0	-13,1	34,90	25,03	28,3	Techn. laboratoire 1-2
48 413	56 816	-17,4	1 581,9	1 752,4	-10,8	30,59	32,48	-6,2*	Technicien génie 1-2
54 014	78 212	-44,8	1 544,9	1 741,0	-12,7	34,96	44,95	-28,6	Technicien génie 3
47 211	53 828	-14,0	1 547,8	1 715,5	-10,8	30,50	31,52	-3,3	Techn. informatique 1-2
56 433	65 954	-16,9	1 551,0	1 699,8	-9,6	36,39	39,01	-7,2*	Techn. informatique 3
50 266	50 748	-1,0*	1 557,2	1 733,2	-11,3	32,28	29,40	8,9	Moyenne
									Employés de bureau
34 890	32 924	5,6	1 595,8	1 758,7	-10,2	21,84	18,88	13,6	Magasinier 1
37 974	46 874	-23,4	1 549,5	1 807,3	-16,6	24,51	25,99	-6,0*	Magasinier 2
37 256	39 640	-6,4*	1 562,1	1 676,3	-7,3	23,85	23,60	1,0*	Op. duplicateur 1-2
40 599	42 562	-4,8	1 574,0	1 706,3	-8,4	25,79	24,91	3,4*	Op. informatique 2
33 347	29 925	10,3	1 549,3	1 665,7	-7,5	21,52	18,00	16,4	Personnel soutien adm. 1
37 170	39 011	-5,0	1 537,8	1 679,6	-9,2	24,17	23,30	3,6	Personnel soutien adm. 2
43 763	43 195	1,3*	1 541,7	1 676,8	-8,8	28,39	25,75	9,3	Personnel soutien adm. 3
33 017	35 565	-7,7	1 544,2	1 705,1	-10,4	21,37	20,65	3,4*	Préposé traitement texte 2
35 338	39 703	-12,3	1 542,2	1 645,0	-6,7	22,92	24,26	-5,8*	Personnel secrétariat 1
38 782	45 609	-17,6	1 535,2	1 665,6	-8,5	25,26	27,62	-9,3	Personnel secrétariat 2
32 172	33 178	-3,1*	1 543,7	1 667,0	-8,0	20,83	20,01	3,9*	Téléphoniste-récept. 2
37 351	40 191	-7,6	1 541,7	1 674,6	-8,6	24,23	24,10	0,5*	Moyenne

Annexe C-10 (suite)

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2002

[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											
Moyenne		30 066	28 379	5,6*			30 495	28 524	6,5*		
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	121	34 379	38 316	-11,5	360	29	34 739	38 346	-10,4	6 661	6 181
Électricien entretien 2	254	39 287	50 206	-27,8	486	300	39 773	50 506	-27,0	7 700	8 133
Mécanicien véh. motor. 2	91	39 287	44 233	-12,6	212	0	39 499	44 233	-12,0*	7 280	6 893
Mécanicien entret. Millwright 2	163	39 287	44 201	-12,5	608	164	39 895	44 364	-11,2*	7 909	7 511
Menuisier entretien 2	292	37 589	47 917	-27,5	517	355	38 106	48 271	-26,7	7 497	8 314
Moyenne		37 502	46 792	-24,8			37 957	47 045	-23,9		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 223	38 945	-4,6*			37 497	39 035	-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.

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		%	
Employés de service									
36 496	33 057	9,4*	1 707,7	1 711,5	-0,2*	21,37	19,12	10,5	Moyenne
Ouvriers									
41 400	44 527	-7,6*	1 706,1	1 891,5	-10,9	24,26	23,35	3,8*	Conducteur véh. lourds 2
47 473	58 640	-23,5	1 708,0	1 821,5	-6,6	27,80	32,47	-16,8	Électricien entretien 2
46 779	51 126	-9,3*	1 695,3	1 866,1	-10,1	27,59	27,40	0,7*	Mécanicien véh. motor. 2
47 804	51 875	-8,5*	1 709,2	1 806,9	-5,7	27,97	28,71	-2,6*	Mécanicien entret. Millwright 2
45 603	56 585	-24,1	1 709,1	1 738,7	-1,7*	26,68	32,49	-21,8	Menuisier entretien 2
45 313	54 717	-20,8	1 707,0	1 792,6	-5,0	26,54	30,59	-15,2	Moyenne
Ensemble des emplois repères									
44 163	46 339	-4,9	1 577,0	1 701,7	-7,9	28,10	27,21	3,2*	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 2002

Secteurs	Nombre d'emplois repères utilisés		Distribution selon les statuts					
	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	60	60	5	9	9	11	46	40
Privé	59	58	9	15	12	14	38	29
« Autre public »	60	60	3	5	4	0	53	55
« Entreprises publiques »	56	56	0	0	4	5	52	51
Universitaire	54	54	15	4	2	0	37	50
Administration fédérale	45	45	12	12	0	0	33	33
Autres salariés québécois syndiqués	60	60	6	8	5	5	49	47
Autres salariés québécois non syndiqués	57	56	14	21	6	16	37	19
Privé syndiqué	53	50	13	13	5	4	35	33
Privé non syndiqué	56	55	15	23	7	16	34	16

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 2002

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	7	15	18	24	75	61
Privé	100	100	9	20	24	27	67	54
« Autre public »	100	100	12	12	5	0	83	88
« Entreprises publiques »	100	100	0	0	7	9	93	91
Universitaire	100	100	20	6	0 ²	0	79	94
Administration fédérale	100	100	33	33	0	0	67	67
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	13	16	6	9	81	75
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	26	45	5	21	69	34
Privé syndiqué	100	100	18	19	12	15	70	66
Privé non syndiqué	100	100	27	52	8	24	64	24

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

Écart salarial 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 2002
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³
				%		90 %	%		90 %
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	55	92	-23,4	(-25,1; -21,7)	D	-23,6	(-25,0; -22,2)	D
Professionnel communic. 2	PC2	508	615	3,0	(2,0; 4,0)	D	3,2	(2,3; 4,1)	D
Professionnel communic. 3	PC3	47	229	-7,7	(-8,2; -7,2)	D	-6,1	(-6,1; -6,1)	D
Professionnel approvis. 2	AP2	13	1 116	2,5	(0,9; 4,1)	F	6,7	(4,7; 8,7)	F
Professionnel gest. fin. 1	FI1	55	559	-15,2	(-18,5; -11,9)	M	-5,7	(-10,7; -0,6)	M
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	1 298	-1,1*	(-3,0; 0,7)	F	2,8	(0,1; 5,4)	F
Professionnel gest. fin. 3	FI3	104	446	-11,4	(-12,8; -10,1)	M	-6,8	(-9,0; -4,7)	M
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	183	964	-29,8	(-31,4; -28,1)	M	-20,1	(-21,0; -19,2)	M
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	3 596	-3,8	(-5,3; -2,3)	F	0,8*	(-0,2; 1,8)	F
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	658	1 295	-12,9	(-15,0; -10,9)	M	-6,2	(-7,2; -5,3)	M
Ingénieur 1	IN1	41	467	-14,0	(-17,7; -10,4)	M	-1,7*	(-5,2; 1,8)	M
Ingénieur 2	IN2	774	3 223	-5,5	(-8,2; -2,9)	F	2,6*	(-0,7; 5,9)	F
Ingénieur 3	IN3	17	858	-20,7	(-22,3; -19,1)	M	-12,7	(-15,3; -10,1)	M
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	7	68	-14,3	(-16,5; -12,2)	D	-12,5	(-14,7; -10,3)	D
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	360	465	1,2*	(-1,2; 3,6)	D	5,2	(3,7; 6,8)	D
Moyenne				-4,9	(-6,3; -3,5)		0,0*	(-1,1; 1,2)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	216	179	2,4*	(-1,9; 6,7)	M	4,4*	(-0,9; 9,7)	D
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	29	37	-14,6	(-25,0; -4,2)	D	-5,0*	(-14,0; 4,0)	D
Techn. documentation 2	TD2	773	759	-3,6	(-4,4; -2,9)	M	-8,0	(-9,1; -6,9)	M
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 090	1 239	3,4*	(-2,0; 8,8)	D	10,8	(4,7; 16,9)	D
Techn. laboratoire 3	TL3	361	51	-2,7*	(-8,6; 3,1)	D	-3,6*	(-9,8; 2,6)	D
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 341	5 705	-28,5	(-32,2; -24,9)	F	-23,2	(-27,5; -19,0)	F
Technicien génie 3	TG3	164	1 033	-36,1	(-38,6; -33,6)	M	-29,1	(-31,6; -26,6)	M
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	2 051	-10,3	(-11,9; -8,6)	F	-7,4	(-8,9; -6,0)	F
Techn. informatique 3	TI3	371	131	-13,2	(-15,4; -11,0)	M	-14,1	(-17,4; -10,8)	M
Moyenne				-8,7	(-11,2; -6,3)		-5,0	(-7,8; -2,1)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	131	561	-10,6	(-19,1; -2,0)	D	-7,9*	(-16,7; 0,9)	D
Magasinier 1	MG1	320	905	-34,2	(-42,0; -26,4)	D	-23,1	(-30,9; -15,2)	D
Magasinier 2	MG2	911	975	-33,8	(-38,1; -29,6)	F	-24,2	(-28,7; -19,7)	F
Magasinier 3	MG3	39	84	-19,8	(-24,1; -15,6)	D	-9,4	(-14,1; -4,7)	D
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	186	77	-13,0	(-18,4; -7,6)	M	-12,3	(-18,8; -5,9)	D
Op. informatique 1	OI1	46	19	-3,3	(-5,6; -1,1)	D	-9,9	(-16,2; -3,6)	D
Op. informatique 2	OI2	144	198	-12,7	(-16,1; -9,3)	M	-14,4	(-14,4; -14,4)	M
Op. informatique 3	OI3	46	34	-11,5	(-18,3; -4,8)	D	-16,7	(-28,8; -4,7)	D
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	2 256	-2,5*	(-7,1; 2,1)	F	-1,1*	(-8,6; 6,4)	D
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	9 389	-14,3	(-16,1; -12,6)	F	-13,1	(-15,1; -11,1)	F
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 137	688	-9,9	(-13,1; -6,7)	M	-11,2	(-16,4; -6,0)	M
Préposé traitement texte 2	TT2	179	264	-18,6	(-22,2; -14,9)	M	-23,3	(-28,4; -18,1)	M
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	1 884	-16,4	(-19,0; -13,8)	F	-19,2	(-21,8; -16,5)	F
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	2 868	-15,1	(-17,5; -12,7)	F	-15,1	(-18,4; -11,8)	F
Préposé télécomm. 1-2	PT1	17	203	-20,3	(-24,0; -16,5)	M	-27,8	(-34,3; -21,3)	D
Préposé télécomm. 3	PT2	140	17	-1,1*	(-9,5; 7,4)	D	-7,9*	(-16,2; 0,4)	D
Téléphoniste-récept. 2	TR2	324	346	-10,8	(-13,4; -8,1)	F	-5,9	(-8,9; -2,9)	F
Moyenne				-14,1	(-16,2; -12,0)		-13,7	(-16,6; -10,8)	

Annexe E-1 (suite)

Écart salarial 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 2002
 [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	344	166	5,0	(- 3,1; 6,8)	M	12,2	(- 9,2; 15,3)	M
Cuisinier 2	CU2	951	300	1,2*	(- 1,5; 4,0)	D	8,5	(- 5,5; 11,5)	D
Gardien 2	GA2	329	5 794	12,7	(11,0; 14,4)	M	22,8	(19,0; 26,6)	D
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 431	872	-36,9	(-40,4; -33,4)	M	-45,3	(-50,0; -40,6)	M
Préposé cuisine/café. 2	PC2	2 091	116	25,2	(22,8; 27,5)	D	23,6	(19,9; 27,4)	D
Préposé entretien léger 2	PER2	1 249	1 848	2,7*	(- 3,7; 9,0)	D	3,9*	(- 2,1; 9,9)	D
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 991	2 057	-6,7	(-13,2; -0,2)	D	-6,1*	(-12,4; 0,2)	D
Moyenne				-1,2*	(- 4,4; 2,0)		-0,9*	(- 4,4; 2,7)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	86	1 139	-30,2	(-31,3; -29,0)	M	-34,7	(- 36,5; -33,0)	M
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	2 316	-20,5	(-23,6; -17,4)	M	-14,9	(- 20,3; -9,5)	M
Électricien entretien 2	EL2	254	1 008	-35,1	(-40,3; -29,9)	F	-32,7	(- 39,8; -25,5)	D
Électricien entretien 3	EL3	8	61	-28,4	(-31,6; -25,1)	M	-26,6	(- 32,6; -20,7)	M
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	71	133	-23,7	(-32,1; -15,2)	D	-24,0	(- 34,2; -13,8)	D
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	91	1 361	-25,3	(-28,9; -21,6)	M	-28,2	(- 32,1; -24,3)	M
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	2 334	-38,9	(-46,9; -30,8)	D	-35,2	(- 45,9; -24,5)	D
Menuisier entretien 2	ME2	292	460	-29,3	(-34,7; -23,9)	F	-30,8	(- 35,8; -25,9)	F
Peintre entretien 2	PE2	190	165	-28,3	(-32,1; -24,4)	M	-29,1	(- 32,5; -25,7)	M
Plombier entretien 2	PL2	302	542	-39,9	(-45,7; -34,1)	F	-37,9	(- 44,3; -31,5)	F
Moyenne				-32,3	(-36,3; -28,2)		-31,4	(- 36,1; -26,7)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-9,7	(-11,5; -7,8)		-7,8	(- 10,2; -5,4)	

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. 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

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2002

[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	55	4	-3,6	(-5,2; -2,1)	..	-7,5	(-10,0; -5,0)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	508	70	9,8	(6,7; 13,0)	..	14,2	(11,3; 17,1)	..	
Professionnel communic. 3	PC3	47	15	-10,4	(-13,1; -7,8)	..	-3,7	(-5,4; -2,0)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	13	459	3,6	(1,2; 5,9)	..	11,2	(8,6; 13,9)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	55	321	-10,5	(-14,6; -6,4)	..	2,5*	(-2,6; 7,7)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	652	0,2*	(-2,3; 2,8)	..	6,6	(3,0; 10,2)	..	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	104	122	-13,1	(-15,9; -10,3)	..	-4,9	(-9,0; -0,8)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	183	389	-31,4	(-33,1; -29,8)	..	-17,7	(-20,4; -15,0)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	1 141	-6,8	(-8,3; -5,4)	..	1,8*	(-0,6; 4,2)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	658	330	-19,4	(-19,8; -18,9)	..	-5,5	(-7,4; -3,7)	..	
Ingénieur 1	IN1	41	396	-14,3	(-18,2; -10,4)	..	-0,7*	(-4,5; 3,0)	..	
Ingénieur 2	IN2	774	2 210	-5,4	(-8,6; -2,3)	..	4,9	(0,9; 8,8)	..	
Ingénieur 3	IN3	17	475	-24,5	(-26,7; -22,4)	..	-12,8	(-16,7; -8,9)	..	
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	7	5	-3,8	(-7,1; -0,4)	..	6,6	(3,5; 9,6)	..	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	360	71	6,1	(0,1; 12,1)	..	12,7	(6,1; 19,3)	..	
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	71	7	-4,8*	(-10,4; 0,8)	..	3,8*	(-1,7; 9,4)	..	
Moyenne				-5,8	(-7,9; -3,8)		2,9	(0,9; 5,0)		
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	216	137	3,2*	(-1,6; 8,1)	..	6,2	(0,5; 12,0)	..	
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	29	32	-16,3	(-28,0; -4,6)	..	-4,3*	(-13,3; 4,7)	..	
Techn. documentation 2	TD2	773	20	9,4*	(-0,1; 19,0)	..	11,5	(1,6; 21,4)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 090	727	3,0*	(-3,5; 9,5)	..	12,6	(5,1; 20,1)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 341	3 369	-26,5	(-30,7; -22,3)	..	-19,5	(-25,1; -13,9)	..	
Technicien génie 3	TG3	164	313	-42,6	(-48,0; -37,2)	..	-27,2	(-33,5; -20,9)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	1 034	-11,1	(-13,2; -9,0)	..	-5,3	(-7,8; -2,9)	..	
Techn. informatique 3	TI3	371	33	-19,3	(-23,9; -14,6)	..	-13,6	(-23,0; -4,2)	..	
Moyenne				-7,0	(-10,6; -3,4)		-0,3*	(-4,4; 3,7)		
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	131	369	-8,0*	(-18,9; 2,9)	..	-4,3*	(-14,1; 5,5)	..	
Magasinier 1	MG1	320	612	-35,8	(-45,4; -26,1)	..	-23,4	(-32,9; -13,8)	..	
Magasinier 2	MG2	911	396	-41,4	(-48,8; -33,9)	..	-25,8	(-33,5; -18,1)	..	
Magasinier 3	MG3	39	47	-23,0	(-29,1; -16,9)	..	-7,9	(-14,3; -1,4)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	186	26	-10,0	(-18,2; -1,8)	..	-6,3*	(-15,4; 2,7)	..	
Op. informatique 1	OI1	46	3	3,3	(2,8; 3,8)	..	2,7*	(-0,3; 5,6)	..	
Op. informatique 2	OI2	144	84	-12,0	(-16,8; -7,1)	..	-13,0	(-21,1; -4,8)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	1 664	-1,0*	(-6,3; 4,2)	..	2,0*	(-6,6; 10,7)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	2 571	-12,0	(-15,4; -8,5)	..	-6,6	(-10,5; -2,7)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 137	142	-13,9	(-20,7; -7,1)	..	-11,3*	(-23,1; 0,4)	..	
Préposé traitement texte 2	TT2	179	34	-30,6	(-34,6; -26,6)	..	-28,3	(-40,8; -15,7)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	368	-18,7	(-25,0; -12,3)	..	-16,1	(-22,6; -9,6)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	994	-16,1	(-20,1; -12,1)	..	-11,2	(-16,6; -5,9)	..	
Préposé télécomm. 1-2	PT1	17	39	1,1*	(-1,0; 3,1)	..	7,3	(3,4; 11,2)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	324	237	-10,1	(-13,3; -6,9)	..	-2,9*	(-6,5; 0,6)	..	
Moyenne				-14,6	(-18,3; -10,9)		-10,1	(-15,1; -5,2)		

Annexe E-2 (suite)

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2002

[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	344	154	5,7	(3,7; 7,7)	..	13,8	(10,7; 16,8)	..
Cuisinier 2	CU2	951	214	3,2*	(0,0; 6,4)	..	12,6	(9,2; 16,0)	..
Gardien 2	GA2	329	5 555	13,8	(12,3; 15,2)	..	24,5	(21,6; 27,5)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 431	236	-41,6	(-47,3; -35,8)	..	-52,1	(-60,5; -43,8)	..
Préposé cuisine/café. 2	PC2	2 091	56	29,8	(27,3; 32,3)	..	31,5	(28,2; 34,9)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 249	1 621	3,9*	(-2,9; 10,7)	..	5,6*	(-0,7; 12,0)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 991	1 275	0,8*	(-5,7; 7,3)	..	1,5*	(-5,2; 8,3)	..
Moyenne				1,9*	(-1,9; 5,6)		3,0*	(-1,5; 7,5)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	86	15	-9,9*	(-25,1; 5,2)	..	-11,5*	(-27,6; 4,7)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	1 303	-21,1	(-25,3; -16,8)	..	-8,1	(-14,5; -1,8)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	525	-42,6	(-48,4; -36,8)	..	-38,3	(-47,7; -29,0)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	32	-34,7	(-37,2; -32,3)	..	-30,6	(-37,1; -24,2)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	71	37	-30,4	(-43,0; -17,7)	..	-18,0	(-33,9; -2,1)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	91	524	-34,2	(-39,6; -28,9)	..	-29,7	(-37,3; -22,0)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	1 945	-40,0	(-48,5; -31,5)	..	-36,1	(-47,4; -24,7)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	134	-42,6	(-49,2; -36,0)	..	-39,6	(-48,3; -31,0)	..
Peintre entretien 2	PE2	190	36	-40,0	(-48,0; -32,1)	..	-33,0	(-40,7; -25,2)	..
Plombier entretien 2	PL2	302	309	-44,4	(-50,5; -38,2)	..	-40,7	(-47,8; -33,6)	..
Moyenne				-38,3	(-43,2; -33,5)		-33,4	(-39,5; -27,4)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-9,5	(-12,1; -7,0)		-4,3*	(-8,6; 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-3

Écart salarial 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 2002
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %
				%			%		
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	55	88	-25,9	(-26,9; -25,0)	..	-25,9	(-26,3; -25,5)	..
Professionnel communic. 2	PC2	508	545	1,2	(0,4; 1,9)	..	0,4	(0,1; 0,8)	..
Professionnel communic. 3	PC3	47	214	-7,4	(-7,9; -6,9)	..	-6,3	(-6,3; -6,3)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	13	657	0,5*	(-0,2; 1,2)	..	0,5	(0,5; 0,5)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	646	-4,4	(-5,2; -3,5)	..	-5,5	(-6,3; -4,7)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	104	324	-10,2	(-11,3; -9,1)	..	-9,5	(-9,5; -9,5)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	2 455	1,6	(0,3; 2,9)	..	0,7	(0,7; 0,7)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	658	965	-2,6	(-3,3; -1,8)	..	-2,3	(-2,3; -2,3)	..
Ingénieur 2	IN2	774	1 013	-5,9	(-7,6; -4,2)	..	-4,7	(-4,7; -4,7)	..
Ingénieur 3	IN3	17	383	-13,3	(-14,7; -11,9)	..	-12,1	(-12,3; -12,0)	..
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	7	63	-18,6	(-18,6; -18,6)	..	-16,9	(-16,9; -16,9)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	360	394	-1,0*	(-2,9; 0,8)	..	2,4	(2,4; 2,4)	..
Moyenne				-1,9	(-3,3; -0,5)		-2,1	(-2,2; -1,9)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	216	42	-3,3	(-5,6; -1,0)	..	-9,0	(-12,5; -5,4)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	29	5	-0,4*	(-2,6; 1,8)	..	-8,7	(-11,2; -6,3)	..
Techn. documentation 2	TD2	773	739	-4,2	(-4,8; -3,6)	..	-8,8	(-9,7; -7,9)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 090	512	5,2	(3,3; 7,0)	..	3,8	(2,7; 4,9)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	361	49	-6,3	(-9,1; -3,6)	..	-7,7	(-8,3; -7,1)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 341	2 336	-35,3	(-39,0; -31,6)	..	-39,1	(-40,9; -37,3)	..
Technicien génie 3	TG3	164	720	-31,5	(-32,7; -30,3)	..	-28,9	(-28,9; -28,9)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	1 017	-8,9	(-11,7; -6,1)	..	-10,3	(-11,5; -9,1)	..
Techn. informatique 3	TI3	371	98	-9,3	(-10,5; -8,1)	..	-13,7	(-14,4; -13,1)	..
Moyenne				-9,0	(-12,7; -5,3)		-11,2	(-13,1; -9,3)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	131	192	-16,0	(-24,9; -7,1)	..	-18,3	(-30,8; -5,7)	..
Magasinier 1	MG1	320	293	-27,2	(-32,0; -22,4)	..	-21,6	(-24,5; -18,7)	..
Magasinier 2	MG2	911	579	-20,7	(-21,9; -19,5)	..	-20,0	(-20,0; -19,9)	..
Magasinier 3	MG3	39	37	-12,8	(-14,3; -11,4)	..	-10,2	(-12,1; -8,4)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	186	51	-16,9	(-17,9; -15,8)	..	-20,0	(-21,8; -18,1)	..
Op. informatique 1	OI1	46	16	-6,0	(-8,1; -3,9)	..	-17,0	(-22,4; -11,6)	..
Op. informatique 2	OI2	144	114	-14,5	(-15,6; -13,4)	..	-17,6	(-17,6; -17,6)	..
Op. informatique 3	OI3	46	32	-4,7	(-6,7; -2,7)	..	-7,1	(-7,8; -6,4)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	592	-10,5	(-12,5; -8,5)	..	-17,1	(-19,0; -15,3)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	6 818	-16,4	(-16,9; -15,9)	..	-18,0	(-18,4; -17,5)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 137	546	-7,3	(-9,0; -5,5)	..	-14,8	(-14,8; -14,8)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	179	230	-12,5	(-13,4; -11,6)	..	-20,5	(-22,5; -18,6)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	1 516	-15,0	(-16,1; -13,9)	..	-20,9	(-22,4; -19,4)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	1 874	-13,7	(-14,8; -12,5)	..	-20,0	(-21,1; -18,8)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1	17	164	-28,2	(-31,0; -25,4)	..	-43,5	(-46,8; -40,2)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	324	109	-13,5	(-16,5; -10,5)	..	-17,6	(-21,1; -14,1)	..
Moyenne				-14,2	(-15,2; -13,1)		-18,7	(-19,7; -17,7)	

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 2002
 [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 2	CU2	951	86	-8,9	(-10,1; -7,8)	..	-9,5	(-10,8; -8,2)	..
Gardien 2	GA2	329	239	-26,5	(-30,0; -23,0)	..	-34,0	(-34,4; -33,7)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 431	636	-31,8	(-35,9; -27,8)	..	-37,6	(-39,4; -35,9)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 249	227	-11,1	(-13,1; -9,2)	..	-18,4	(-19,8; -16,9)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 991	782	-24,2	(-29,0; -19,4)	..	-23,5	(-23,5; -23,5)	..
Moyenne				-16,7	(-19,0; -14,3)		-19,3	(-20,1; -18,5)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	86	1 124	-30,8	(-31,2; -30,3)	..	-36,7	(-38,5; -34,8)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	1 013	-18,8	(-19,6; -18,0)	..	-31,2	(-34,0; -28,5)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	483	-17,6	(-19,0; -16,2)	..	-19,2	(-19,6; -18,9)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	29	-16,9	(-19,0; -14,9)	..	-18,7	(-19,4; -18,1)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	71	96	-15,0	(-15,7; -14,3)	..	-28,6	(-35,0; -22,1)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	91	837	-15,6	(-16,5; -14,7)	..	-25,8	(-26,6; -25,1)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	389	-22,5	(-25,6; -19,5)	..	-22,5	(-25,8; -19,2)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	326	-14,9	(-16,0; -13,8)	..	-21,4	(-22,1; -20,6)	..
Peintre entretien 2	PE2	190	129	-21,5	(-23,3; -19,8)	..	-29,4	(-30,6; -28,3)	..
Plombier entretien 2	PL2	302	233	-14,3	(-15,2; -13,3)	..	-20,2	(-20,9; -19,6)	..
Moyenne				-17,8	(-19,5; -16,2)		-23,7	(-25,3; -22,1)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-11,0	(-12,4; -9,6)		-13,9	(-15,8; -11,9)	

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. 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 secteur « entreprises publiques », en 2002
 [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	508	123	0,2*	(-2,3; 2,8)	..	2,1*	(-0,7; 4,8)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	13	109	-6,9	(-8,3; -5,4)	..	-3,9	(-4,1; -3,8)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	142	-5,6	(-8,7; -2,5)	..	-2,5*	(-5,7; 0,7)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	104	76	-17,9	(-18,9; -17,0)	..	-14,2	(-15,4; -13,1)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	784	-3,9	(-5,8; -2,0)	..	-2,1	(-3,6; -0,6)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	658	130	-12,1	(-13,2; -11,0)	..	-9,8	(-11,5; -8,1)	..
Ingénieur 2	IN2	774	488	-8,7	(-10,8; -6,6)	..	-6,2	(-8,7; -3,8)	..
Moyenne				-7,3	(-9,7; -4,9)		-5,0	(-7,2; -2,8)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	216	18	-3,3*	(-8,0; 1,5)	..	2,2*	(-4,0; 8,3)	..
Techn. documentation 2	TD2	773	20	0,1*	(-2,8; 3,0)	..	4,7*	(-0,4; 9,8)	..
Technicien génie 3	TG3	164	94	-34,3	(-40,1; -28,5)	..	-32,2	(-39,2; -25,1)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	372	-15,7	(-22,4; -9,1)	..	-13,2	(-17,6; -8,8)	..
Techn. informatique 3	TI3	371	15	-18,8	(-21,9; -15,6)	..	-13,4	(-17,9; -9,0)	..
Moyenne				-19,2	(-28,5; -9,9)		-18,1	(-27,0; -9,2)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	131	113	-15,2	(-27,0; -3,4)	..	-17,2	(-33,5; -0,9)	..
Magasinier 1	MG1	320	163	-30,4	(-38,1; -22,7)	..	-22,9	(-28,3; -17,5)	..
Magasinier 3	MG3	39	12	-13,2	(-16,9; -9,4)	..	-14,2	(-16,8; -11,5)	..
Op. informatique 2	OI2	144	19	-11,5	(-14,8; -8,2)	..	-12,8	(-18,3; -7,2)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	82	-12,5	(-18,1; -6,8)	..	-16,2	(-22,1; -10,3)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	965	-16,6	(-19,4; -13,8)	..	-16,7	(-20,4; -12,9)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	179	4	-13,3	(-16,4; -10,1)	..	-12,1	(-19,7; -4,4)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	184	-16,4	(-21,0; -11,7)	..	-16,1	(-20,9; -11,3)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	471	-16,3	(-19,5; -13,0)	..	-17,8	(-21,8; -13,8)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	324	26	-12,5	(-20,7; -4,3)	..	-9,6	(-18,2; -1,1)	..
Moyenne				-16,1	(-19,6; -12,6)		-17,0	(-21,4; -12,7)	

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 secteur « entreprises publiques », en 2002
[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									
Moyenne				-29,6	(-31,6; -27,6)	..	-30,2	(-32,5; -27,8)	..
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	233	-19,7	(-21,9; -17,4)	..	-16,7	(-20,5; -12,9)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	225	-21,7	(-23,3; -20,1)	..	-15,9	(-17,5; -14,4)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	71	64	-17,1	(-18,1; -16,0)	..	-35,7	(-41,9; -29,5)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	91	276	-19,6	(-21,4; -17,7)	..	-22,8	(-24,0; -21,6)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	308	-27,8	(-29,6; -26,0)	..	-27,5	(-30,3; -24,6)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	76	-20,1	(-22,1; -18,2)	..	-15,4	(-18,0; -12,9)	..
Peintre entretien 2	PE2	190	30	-32,5	(-35,8; -29,2)	..	-25,9	(-27,3; -24,4)	..
Plombier entretien 2	PL2	302	45	-21,7	(-23,2; -20,1)	..	-15,6	(-17,7; -13,6)	..
Moyenne				-23,2	(-26,0; -20,4)	..	-20,2	(-23,8; -16,6)	..
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-16,9	(-21,1; -12,6)	..	-16,4	(-25,6; -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-5

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2002
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %
				%			%		
Professionnels									
Professionnel communic. 2	PC2	508	48	4,8	(4,2; 5,3)	..	-0,8	(-1,4; -0,1)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	13	17	0,1*	(-2,0; 2,2)	..	-3,7	(-5,1; -2,4)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	43	-3,4	(-5,1; -1,7)	..	-10,9	(-13,5; -8,3)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	297	1,5	(0,3; 2,7)	..	-4,0	(-4,8; -3,2)	..
Ingénieur 2	IN2	774	22	4,6	(4,2; 4,9)	..	2,1	(1,2; 3,1)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	360	17	-0,4	(-0,4; -0,4)	..	-2,0	(-2,0; -2,0)	..
Moyenne				0,2*	(-0,9; 1,4)		-6,0	(-7,4; -4,6)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	216	13	-1,7	(-2,8; -0,6)	..	-11,7	(-14,7; -8,6)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	29	3	4,7	(1,2; 8,3)	..	-6,4	(-11,7; -1,1)	..
Techn. documentation 2	TD2	773	298	1,6	(1,3; 1,8)	..	-4,4	(-5,1; -3,7)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 090	241	12,6	(12,2; 13,0)	..	8,2	(7,8; 8,6)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	361	45	-2,6	(-3,3; -1,8)	..	-4,9	(-5,3; -4,5)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 341	137	-3,5	(-3,9; -3,0)	..	-8,7	(-8,8; -8,5)	..
Technicien génie 3	TG3	164	72	-8,1	(-9,4; -6,9)	..	-11,2	(-12,4; -10,1)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	247	-2,5	(-3,1; -2,0)	..	-7,1	(-8,0; -6,1)	..
Techn. informatique 3	TI3	371	57	-4,4	(-4,5; -4,2)	..	-7,1	(-7,7; -6,6)	..
Moyenne				2,1	(1,8; 2,4)		-2,6	(-3,1; -2,0)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	131	33	-15,1	(-15,3; -14,9)	..	-21,4	(-21,6; -21,2)	..
Magasinier 1	MG1	320	22	-10,0	(-10,1; -9,9)	..	-9,4	(-9,4; -9,4)	..
Magasinier 2	MG2	911	37	-5,5	(-6,3; -4,7)	..	-4,6	(-5,2; -4,0)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	186	21	-13,0	(-14,2; -11,9)	..	-15,2	(-16,9; -13,5)	..
Op. informatique 2	OI2	144	24	-3,3	(-4,5; -2,1)	..	-10,2	(-12,1; -8,4)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	171	-5,0	(-5,3; -4,7)	..	-7,9	(-8,7; -7,1)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	878	-2,0	(-2,3; -1,7)	..	-9,1	(-9,7; -8,6)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 137	259	1,8	(1,2; 2,4)	..	-6,6	(-7,8; -5,4)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	179	159	-11,0	(-11,3; -10,7)	..	-18,9	(-21,1; -16,7)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	800	-13,1	(-14,3; -12,0)	..	-19,4	(-21,4; -17,3)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	476	-6,5	(-9,0; -3,9)	..	-15,6	(-19,2; -12,1)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1	17	11	2,6	(1,3; 3,8)	..	-20,6	(-24,3; -17,0)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	324	28	-6,2	(-6,9; -5,5)	..	-9,5	(-10,7; -8,3)	..
Moyenne				-5,2	(-6,2; -4,2)		-12,0	(-13,6; -10,4)	

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 universitaire, en 2002

[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 2	CU2	951	8	-5,0	(-5,0; -5,0)	..	-11,9	(-11,9; -11,9)	..
Gardien 2	GA2	329	63	-21,2	(-23,2; -19,3)	..	-24,1	(-25,8; -22,3)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 431	48	-11,8	(-12,3; -11,2)	..	-17,6	(-18,9; -16,3)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 249	53	-5,3	(-6,7; -4,0)	..	-14,1	(-15,1; -13,0)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 991	211	-5,1	(-6,0; -4,3)	..	-11,8	(-12,7; -11,0)	..
Moyenne				-8,0	(-8,6; -7,4)		-14,4	(-15,1; -13,7)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	86	22	-7,9	(-9,7; -6,0)	..	-16,0	(-18,3; -13,7)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	8	5,8	(5,8; 5,8)	..	3,5	(3,5; 3,5)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	56	-4,8	(-5,0; -4,5)	..	-10,2	(-10,3; -10,0)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	5	-6,9	(-10,3; -3,6)	..	-11,9	(-15,7; -8,0)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	17	-2,1	(-2,4; -1,7)	..	-5,5	(-5,7; -5,3)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	42	-0,9	(-1,4; -0,3)	..	-7,1	(-7,8; -6,4)	..
Peintre entretien 2	PE2	190	25	-2,7	(-3,3; -2,2)	..	-9,2	(-9,6; -8,8)	..
Plombier entretien 2	PL2	302	57	-4,2	(-4,7; -3,7)	..	-10,0	(-10,3; -9,6)	..
Moyenne				-2,0	(-2,3; -1,8)		-7,5	(-7,8; -7,2)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-3,0	(-3,2; -2,9)		-9,2	(-9,9; -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 E-6

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2002
 [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	55	80	-24,8	(-24,8; -24,8)	..	-23,6	(-23,6; -23,6)	..
Professionnel communic. 2	PC2	508	326	1,6	(1,6; 1,6)	..	2,2	(2,2; 2,2)	..
Professionnel communic. 3	PC3	47	143	-6,2	(-6,2; -6,2)	..	-5,3	(-5,3; -5,3)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	13	520	2,1	(2,1; 2,1)	..	2,5	(2,5; 2,5)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	55	226	-24,6	(-24,6; -24,6)	..	-23,2	(-23,2; -23,2)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	349	0,2	(0,2; 0,2)	..	1,4	(1,4; 1,4)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	104	227	-6,5	(-6,5; -6,5)	..	-5,6	(-5,6; -5,6)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	183	449	-23,6	(-23,6; -23,6)	..	-21,6	(-21,6; -21,6)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	1 190	7,1	(7,1; 7,1)	..	7,5	(7,5; 7,5)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	658	793	-0,8	(-0,8; -0,8)	..	-0,1	(-0,1; -0,1)	..
Ingénieur 1	IN1	41	30	-6,8	(-6,8; -6,8)	..	-6,4	(-6,4; -6,4)	..
Ingénieur 2	IN2	774	383	-1,3	(-1,3; -1,3)	..	-0,6	(-0,6; -0,6)	..
Ingénieur 3	IN3	17	196	-14,8	(-14,8; -14,8)	..	-13,4	(-13,4; -13,4)	..
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	7	63	-18,6	(-18,6; -18,6)	..	-16,9	(-16,9; -16,9)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	360	307	3,0	(3,0; 3,0)	..	4,2	(4,2; 4,2)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	71	125	-11,0	(-11,0; -11,0)	..	-9,8	(-9,8; -9,8)	..
Moyenne				2,3	(2,3; 2,3)		2,9	(2,9; 2,9)	
Techniciens									
Techn. documentation 2	TD2	773	291	-12,1	(-12,1; -12,1)	..	-10,0	(-10,0; -10,0)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 090	199	2,0	(2,0; 2,0)	..	4,8	(4,8; 4,8)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 341	203	-29,6	(-29,6; -29,6)	..	-28,6	(-28,6; -28,6)	..
Technicien génie 3	TG3	164	533	-35,1	(-35,1; -35,1)	..	-31,6	(-31,6; -31,6)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	305	1,9	(1,9; 1,9)	..	2,8	(2,8; 2,8)	..
Moyenne				-7,2	(-7,2; -7,2)		-5,2	(-5,2; -5,2)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	131	11	-24,0	(-24,0; -24,0)	..	-21,7	(-21,7; -21,7)	..
Magasinier 1	MG1	320	70	-9,6	(-9,6; -9,6)	..	-3,8	(-3,8; -3,8)	..
Magasinier 2	MG2	911	203	-12,2	(-12,2; -12,2)	..	-2,8	(-2,8; -2,8)	..
Magasinier 3	MG3	39	21	-14,9	(-14,9; -14,9)	..	-5,6	(-5,6; -5,6)	..
Op. informatique 1	OI1	46	2	-2,6	(-2,6; -2,6)	..	-8,8	(-8,8; -8,8)	..
Op. informatique 2	OI2	144	47	-13,9	(-13,9; -13,9)	..	-13,4	(-13,4; -13,4)	..
Op. informatique 3	OI3	46	18	-4,8	(-4,8; -4,8)	..	-6,8	(-6,8; -6,8)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	40	-11,6	(-11,6; -11,6)	..	-8,6	(-8,6; -8,6)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	4 072	-19,8	(-19,8; -19,8)	..	-17,2	(-17,2; -17,2)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	179	14	-21,5	(-21,5; -21,5)	..	-18,0	(-18,0; -18,0)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	123	-24,8	(-24,8; -24,8)	..	-21,1	(-21,1; -21,1)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	319	-16,9	(-16,9; -16,9)	..	-14,4	(-14,4; -14,4)	..
Moyenne				-18,5	(-18,5; -18,5)		-15,3	(-15,3; -15,3)	

Annexe E-6 (suite)

Écart salarial et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2002
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %
				%			%		
Employés de service									
Cuisinier 2	CU2	951	68	-7,8	(-7,8; -7,8)	..	-7,7	(-7,7; -7,7)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 431	37	-2,6	(-2,6; -2,6)	..	-3,9	(-3,9; -3,9)	..
Préposé cuisine/café. 2	PC2	2 091	50	3,8	(3,8; 3,8)	..	3,5	(3,5; 3,5)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 991	47	6,1	(6,1; 6,1)	..	5,8	(5,8; 5,8)	..
Moyenne				1,7	(1,7; 1,7)		1,3	(1,3; 1,3)	
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	24	5,1	(5,1; 5,1)	..	4,2	(4,2; 4,2)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	64	-14,6	(-14,6; -14,6)	..	-14,1	(-14,1; -14,1)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	2	-21,0	(-21,0; -21,0)	..	-21,0	(-21,0; -21,0)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	91	96	1,7	(1,7; 1,7)	..	0,5	(0,5; 0,5)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	60	4,2	(4,2; 4,2)	..	4,3	(4,3; 4,3)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	47	-8,2	(-8,2; -8,2)	..	-7,9	(-7,9; -7,9)	..
Peintre entretien 2	PE2	190	2	-1,7	(-1,7; -1,7)	..	-2,0	(-2,0; -2,0)	..
Plombier entretien 2	PL2	302	38	-14,1	(-14,1; -14,1)	..	-13,6	(-13,6; -13,6)	..
Moyenne				-6,8	(-6,8; -6,8)		-6,7	(-6,7; -6,7)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-8,0	(-8,0; -8,0)		-6,5	(-6,5; -6,5)	

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 E-7

Écart salarial 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 2002
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %
				%			%		
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	55	86	-26,7	(-27,4; -25,9)	..	-25,9	(-26,3; -25,6)	..
Professionnel communic. 2	PC2	508	476	1,9	(1,4; 2,5)	..	1,6	(0,8; 2,3)	..
Professionnel approuv. 2	AP2	13	607	2,0	(0,3; 3,7)	..	2,4	(0,9; 4,0)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	55	242	-25,0	(-27,2; -22,8)	..	-22,8	(-25,6; -20,1)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	583	-2,4	(-4,4; -0,4)	..	-2,3*	(-4,7; 0,2)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	104	301	-9,7	(-10,9; -8,5)	..	-8,8	(-8,8; -8,8)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	2 170	1,5	(0,1; 2,9)	..	1,5	(1,5; 1,5)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	658	921	-2,4	(-3,2; -1,5)	..	-1,6	(-1,6; -1,6)	..
Ingénieur 1	IN1	41	84	-19,1	(-26,3; -11,9)	..	-14,5	(-20,2; -8,8)	..
Ingénieur 2	IN2	774	1 044	-11,2	(-16,2; -6,1)	..	-8,2	(-11,4; -4,9)	..
Ingénieur 3	IN3	17	343	-14,2	(-15,6; -12,9)	..	-12,8	(-12,8; -12,8)	..
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	7	63	-18,6	(-18,6; -18,6)	..	-16,9	(-16,9; -16,9)	..
Moyenne				-2,3	(-4,2; -0,3)		-1,5	(-2,4; -0,6)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	216	83	-9,7	(-14,1; -5,4)	..	-11,5	(-18,0; -5,1)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	29	8	0,9*	(-0,4; 2,1)	..	8,7*	(-0,9; 18,4)	..
Techn. documentation 2	TD2	773	737	-4,2	(-4,8; -3,6)	..	-8,5	(-9,5; -7,6)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 090	855	-6,3	(-11,2; -1,5)	..	-0,3*	(-5,2; 4,7)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	361	50	-6,9	(-9,6; -4,1)	..	-8,3	(-9,2; -7,4)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 341	4 251	-33,4	(-36,4; -30,4)	..	-29,3	(-33,2; -25,4)	..
Technicien génie 3	TG3	164	725	-30,5	(-32,1; -29,0)	..	-27,5	(-28,6; -26,4)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	1 307	-8,0	(-10,1; -5,9)	..	-8,3	(-9,9; -6,7)	..
Techn. informatique 3	TI3	371	70	-11,9	(-14,1; -9,7)	..	-19,1	(-23,0; -15,2)	..
Moyenne				-12,3	(-14,7; -9,8)		-10,6	(-13,3; -7,9)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	131	296	-25,0	(-33,4; -16,6)	..	-24,9	(-34,4; -15,3)	..
Magasinier 1	MG1	320	853	-41,5	(-50,8; -32,2)	..	-29,8	(-39,5; -20,1)	..
Magasinier 2	MG2	911	917	-37,0	(-40,6; -33,3)	..	-28,7	(-31,9; -25,5)	..
Magasinier 3	MG3	39	83	-22,1	(-25,6; -18,7)	..	-12,4	(-16,0; -8,9)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	186	61	-17,1	(-19,5; -14,7)	..	-20,4	(-22,9; -17,9)	..
Op. informatique 1	OI1	46	17	-5,2	(-7,3; -3,2)	..	-15,7	(-21,2; -10,2)	..
Op. informatique 2	OI2	144	157	-16,2	(-20,7; -11,7)	..	-21,1	(-21,1; -21,1)	..
Op. informatique 3	OI3	46	33	-11,9	(-18,9; -4,9)	..	-19,5	(-31,8; -7,1)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	898	-21,1	(-26,0; -16,2)	..	-27,6	(-36,7; -18,5)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	7 581	-18,9	(-20,2; -17,5)	..	-20,2	(-21,5; -18,9)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 137	522	-11,4	(-15,2; -7,5)	..	-18,5	(-24,7; -12,3)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	179	242	-19,2	(-23,1; -15,4)	..	-26,5	(-31,5; -21,5)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	1 497	-18,1	(-20,3; -15,9)	..	-23,6	(-26,0; -21,1)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	1 786	-13,9	(-14,9; -12,9)	..	-19,8	(-21,5; -18,1)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1	17	199	-20,6	(-24,4; -16,8)	..	-27,9	(-34,5; -21,2)	..
Préposé télécomm. 3	PT2	140	17	-1,1*	(-9,5; 7,4)	..	-7,9*	(-16,2; 0,4)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	324	203	-19,0	(-21,5; -16,4)	..	-16,5	(-20,8; -12,2)	..
Moyenne				-17,8	(-19,0; -16,5)		-21,5	(-23,5; -19,5)	

Annexe E-7 (suite)

Écart salarial 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 2002
 [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	344	164	4,5	(2,7; 6,3)	..	11,8	(8,7; 14,8)	..
Cuisinier 2	CU2	951	298	0,4*	(-2,7; 3,5)	..	6,7	(3,0; 10,5)	..
Gardien 2	GA2	329	5 028	12,5	(10,6; 14,4)	..	23,3	(19,8; 26,8)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 431	850	-35,7	(-39,0; -32,4)	..	-45,9	(-50,7; -41,0)	..
Préposé cuisine/café. 2	PC2	2 091	116	25,2	(22,8; 27,5)	..	23,8	(20,0; 27,5)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 249	1 588	0,2*	(-6,9; 7,2)	..	2,0*	(-4,7; 8,7)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 991	1 823	-9,7	(-16,8; -2,6)	..	-8,6	(-15,7; -1,4)	..
Moyenne				-2,4*	(-5,7; 0,9)		-2,2*	(-6,0; 1,6)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	86	1 133	-30,9	(-31,3; -30,6)	..	-36,4	(-38,5; -34,4)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	2 277	-21,2	(-24,4; -17,9)	..	-17,6	(-23,8; -11,3)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	977	-35,4	(-40,7; -30,1)	..	-33,2	(-40,5; -25,9)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	57	-28,5	(-31,9; -25,1)	..	-27,4	(-33,9; -20,9)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	71	126	-27,5	(-35,6; -19,3)	..	-33,4	(-40,8; -26,1)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	91	1 290	-26,4	(-30,1; -22,7)	..	-29,6	(-33,6; -25,7)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	2 264	-40,5	(-48,9; -32,2)	..	-37,3	(-48,4; -26,3)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	452	-29,4	(-34,9; -23,9)	..	-31,0	(-36,0; -25,9)	..
Peintre entretien 2	PE2	190	156	-27,7	(-31,9; -23,5)	..	-30,4	(-34,0; -26,8)	..
Plombier entretien 2	PL2	302	534	-40,0	(-45,9; -34,2)	..	-38,1	(-44,6; -31,6)	..
Moyenne				-32,8	(-36,9; -28,7)		-32,7	(-37,4; -28,0)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-11,4	(-13,0; -9,9)		-12,6	(-14,9; -10,3)	

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-8

Écart salarial 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 2002
 [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	55	6	-4,2	(-6,0; -2,5)	..	-11,2	(-15,4; -7,1)	..
Professionnel communic. 2	PC2	508	139	5,3	(2,6; 8,0)	..	7,1	(4,5; 9,7)	..
Professionnel communic. 3	PC3	47	51	-8,0	(-9,4; -6,6)	..	-4,6	(-5,5; -3,8)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	13	509	2,7	(0,4; 5,0)	..	9,9	(7,2; 12,6)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	55	317	-10,3	(-14,6; -5,9)	..	2,5*	(-2,9; 8,0)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	715	-0,6*	(-3,1; 1,8)	..	5,0	(1,4; 8,5)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	104	145	-13,3	(-15,8; -10,7)	..	-5,8	(-9,6; -2,0)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	183	427	-31,2	(-32,9; -29,6)	..	-18,4	(-20,7; -16,0)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	1 426	-6,5	(-8,0; -5,1)	..	0,9*	(-1,2; 3,1)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	658	374	-19,0	(-19,5; -18,4)	..	-6,7	(-8,2; -5,1)	..
Ingénieur 1	IN1	41	383	-13,2	(-17,0; -9,4)	..	0,5*	(-2,9; 4,0)	..
Ingénieur 2	IN2	774	2 179	-3,9	(-6,5; -1,3)	..	6,3	(2,9; 9,7)	..
Ingénieur 3	IN3	17	515	-23,5	(-25,5; -21,5)	..	-12,5	(-16,2; -8,8)	..
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	7	5	-3,8	(-7,1; -0,4)	..	6,6	(3,5; 9,6)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	360	78	3,4*	(-2,6; 9,4)	..	9,3	(2,8; 15,8)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	71	9	-6,6	(-11,7; -1,5)	..	1,7*	(-3,3; 6,7)	..
Moyenne				-6,0	(-7,9; -4,2)		1,6*	(-0,1; 3,3)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	216	96	12,9	(8,9; 16,9)	..	20,9	(15,5; 26,3)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	29	29	-18,0	(-30,9; -5,2)	..	-8,7*	(-20,0; 2,5)	..
Techn. documentation 2	TD2	773	22	8,0*	(-1,6; 17,7)	..	4,5*	(-8,0; 17,1)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 090	384	17,7	(11,0; 24,5)	..	28,2	(20,3; 36,2)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 341	1 454	-16,0	(-22,1; -9,9)	..	-6,2*	(-13,3; 0,8)	..
Technicien génie 3	TG3	164	308	-45,5	(-50,5; -40,4)	..	-28,7	(-34,4; -22,9)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	744	-13,0	(-15,6; -10,4)	..	-4,0	(-7,1; -0,9)	..
Techn. informatique 3	TI3	371	61	-14,4	(-18,2; -10,7)	..	-8,3	(-13,7; -2,9)	..
Moyenne				-0,5*	(-4,3; 3,2)		6,7	(2,2; 11,2)	
Employés de bureau									
Magasinier 1	MG1	320	52	4,2	(1,0; 7,4)	..	13,6	(9,6; 17,5)	..
Magasinier 2	MG2	911	58	-21,8	(-28,8; -14,8)	..	-6,0*	(-13,0; 0,9)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	186	16	-6,6*	(-16,0; 2,7)	..	-0,3*	(-8,9; 8,3)	..
Op. informatique 2	OI2	144	41	-3,9	(-7,7; -0,2)	..	3,0*	(-0,9; 6,9)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	1 358	7,4	(5,3; 9,4)	..	16,1	(14,0; 18,3)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	1 808	-4,6	(-7,1; -2,2)	..	3,1	(0,7; 5,6)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 137	166	-5,9	(-9,3; -2,5)	..	-0,6*	(-5,3; 4,1)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	179	22	-12,0	(-18,6; -5,4)	..	0,0*	(-6,9; 6,9)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	387	-12,5	(-19,2; -5,8)	..	-9,1	(-15,6; -2,5)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	1 082	-16,1	(-20,4; -11,8)	..	-10,6	(-16,1; -5,2)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	324	143	-4,3	(-8,5; -0,2)	..	3,8*	(-0,6; 8,2)	..
Moyenne				-8,2	(-11,5; -5,0)		-1,6*	(-5,1; 2,0)	

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 non syndiqués, en 2002
 [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	1 431	22	-45,6	(-62,5; -28,8)	..	-37,6	(-52,5; -22,7)	..
Moyenne				4,8*	(-6,0; 15,6)		8,7*	(-0,9; 18,4)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	86	6	12,2	(-3,4; 21,1)	..	13,2	(-5,4; 21,1)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	39	-11,5	(-21,6; -1,3)	..	3,8*	(-5,2; 12,7)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	31	-27,0	(-36,4; -17,6)	..	-17,1	(-26,2; -8,0)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	4	-27,4	(-38,2; -16,7)	..	-20,9	(-27,5; -14,4)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	91	71	-12,6	(-24,9; -0,2)	..	0,7*	(-10,2; 11,6)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	70	-12,5	(-24,3; -0,8)	..	-2,6*	(-15,7; 10,4)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	8	-26,5	(-39,6; -13,5)	..	-22,5	(-29,4; -15,7)	..
Peintre entretien 2	PE2	190	9	-32,2	(-41,3; -23,0)	..	-26,0	(-33,0; -19,1)	..
Plombier entretien 2	PL2	302	8	-33,2	(-44,5; -21,8)	..	-24,9	(-31,7; -18,2)	..
Moyenne				-22,0	(-34,6; -9,4)		-13,7	(-23,5; -3,9)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-5,1	(-9,7; -0,6)		1,5*	(-2,8; 5,7)	

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-9

Écart salarial 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 2002
 [Écart = (administration québécoise - marché)/administration québécoise]

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %	Écart	Intervalles de confiance	Cotes de qualification ³ 90 %
				%			%		
Professionnels									
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	17	12,5	(7,7; 17,4)	..	22,8	(16,3; 29,3)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	55	4,2	(0,3; 8,1)	..	11,0	(8,4; 13,6)	..
Moyenne				2,9*	(-4,7; 10,5)		8,4*	(0,0; 16,7)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	216	46	-12,0	(-18,1; -5,9)	..	-13,4	(-21,3; -5,4)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 090	345	-11,1	(-17,5; -4,7)	..	-1,9*	(-9,2; 5,3)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 341	1 917	-32,5	(-36,4; -28,6)	..	-25,8	(-32,0; -19,7)	..
Technicien génie 3	TG3	164	21	-19,5	(-25,8; -13,1)	..	-12,5	(-22,3; -2,7)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	333	-6,3	(-8,7; -4,0)	..	-5,0	(-8,4; -1,7)	..
Moyenne				-14,2	(-17,9; -10,6)		-11,1	(-17,1; -5,2)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	131	107	-39,1	(-42,3; -35,8)	..	-35,9	(-39,7; -32,1)	..
Magasinier 1	MG1	320	560	-45,5	(-58,1; -32,8)	..	-32,1	(-44,9; -19,3)	..
Magasinier 2	MG2	911	338	-50,8	(-54,8; -46,9)	..	-35,4	(-41,5; -29,3)	..
Magasinier 3	MG3	39	46	-27,1	(-31,7; -22,5)	..	-12,2	(-17,4; -7,0)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	186	13	-17,8	(-24,6; -11,0)	..	-20,3	(-26,2; -14,5)	..
Op. informatique 2	OI2	144	44	-17,4	(-25,3; -9,5)	..	-23,5	(-35,6; -11,5)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	324	-29,1	(-34,5; -23,7)	..	-35,4	(-48,3; -22,4)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	859	-27,5	(-33,7; -21,2)	..	-27,1	(-32,6; -21,7)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 137	73	-22,7	(-29,8; -15,6)	..	-29,1	(-43,3; -14,9)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	179	14	-36,5	(-38,5; -34,4)	..	-42,6	(-53,0; -32,2)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	70	-33,6	(-42,8; -24,5)	..	-38,2	(-50,1; -26,3)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	165	-17,5	(-20,2; -14,9)	..	-20,1	(-27,4; -12,8)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1	17	39	1,1*	(-1,0; 3,1)	..	7,3	(3,4; 11,3)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	324	96	-23,3	(-27,2; -19,3)	..	-16,1	(-22,7; -9,6)	..
Moyenne				-26,5	(-30,0; -22,9)		-28,5	(-34,0; -23,1)	

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 secteur privé syndiqué, en 2002
 [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 %
				%	%	90 %			
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	344	152	5,2	(3,3; 7,1)	..	13,3	(10,3; 16,3)	..
Cuisinier 2	CU2	951	212	2,5*	(-1,2; 6,2)	..	11,0	(7,1; 14,9)	..
Gardien 2	GA2	329	4 795	13,7	(12,2; 15,3)	..	25,4	(23,1; 27,7)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 431	220	-39,9	(-45,3; -34,5)	..	-55,0	(-64,4; -45,7)	..
Préposé cuisine/café. 2	PC2	2 091	56	29,8	(27,3; 32,3)	..	32,2	(28,8; 35,7)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 249	1 375	1,3*	(-6,4; 9,0)	..	3,7*	(-3,4; 10,9)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 991	1 063	-2,5*	(-10,0; 5,0)	..	-1,2*	(-9,4; 7,0)	..
Moyenne				0,6*	(-3,2; 4,5)		1,4*	(-3,6; 6,4)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	86	13	-40,4	(-46,1; -34,7)	..	-45,0	(-59,1; -31,0)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	1 264	-22,1	(-26,5; -17,6)	..	-10,9	(-18,0; -3,8)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	496	-43,5	(-49,4; -37,5)	..	-39,5	(-49,0; -30,0)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	30	-35,1	(-37,6; -32,6)	..	-31,8	(-38,7; -24,9)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	71	30	-39,5	(-49,5; -29,5)	..	-33,1	(-43,0; -23,1)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	91	453	-38,3	(-43,6; -33,0)	..	-33,5	(-41,5; -25,5)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	1 875	-41,8	(-50,7; -33,0)	..	-38,4	(-50,2; -26,7)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	127	-43,2	(-50,0; -36,4)	..	-40,3	(-49,1; -31,4)	..
Peintre entretien 2	PE2	190	33	-38,6	(-49,2; -27,9)	..	-32,4	(-43,0; -21,9)	..
Plombier entretien 2	PL2	302	305	-44,4	(-50,6; -38,2)	..	-40,9	(-48,1; -33,7)	..
Moyenne				-40,7	(-45,2; -36,2)		-36,6	(-42,4; -30,7)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-14,1	(-17,3; -10,9)		-13,5	(-20,3; -6,7)	

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-10

Écart salarial 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 2002
 [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	55	4	-3,6	(-5,2; -2,1)	..	-7,5	(-10,0; -5,0)	..
Professionnel communic. 2	PC2	508	68	9,9	(6,7; 13,1)	..	14,2	(11,3; 17,2)	..
Professionnel communic. 3	PC3	47	15	-10,4	(-13,1; -7,8)	..	-3,7	(-5,4; -2,0)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	13	445	3,1	(0,7; 5,5)	..	10,9	(8,2; 13,6)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	55	317	-10,3	(-14,6; -5,9)	..	2,5*	(-2,9; 8,0)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	842	635	-0,4*	(-3,0; 2,2)	..	5,9	(2,2; 9,6)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	104	118	-13,4	(-16,3; -10,5)	..	-5,0	(-9,2; -0,8)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	183	389	-31,4	(-33,1; -29,8)	..	-17,6	(-20,6; -14,6)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 108	1 086	-7,4	(-8,7; -6,0)	..	1,3*	(-1,2; 3,8)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	658	324	-19,5	(-19,9; -19,0)	..	-5,7	(-7,6; -3,8)	..
Ingénieur 1	IN1	41	383	-13,2	(-17,0; -9,4)	..	0,5*	(-2,9; 4,0)	..
Ingénieur 2	IN2	774	2 126	-3,9	(-6,5; -1,3)	..	6,4	(3,0; 9,8)	..
Ingénieur 3	IN3	17	475	-24,5	(-26,7; -22,4)	..	-12,8	(-16,7; -8,9)	..
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	7	5	-3,8	(-7,1; -0,4)	..	6,6	(3,5; 9,6)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	360	70	3,7*	(-2,6; 10,0)	..	10,0	(3,2; 16,9)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	71	7	-4,8*	(-10,4; 0,8)	..	3,8*	(-1,7; 9,4)	..
Moyenne				-6,1	(-8,0; -4,2)		2,7	(0,7; 4,6)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	216	91	13,5	(9,4; 17,6)	..	22,6	(16,4; 28,7)	..
Techn. documentation 2	TD2	773	9	17,3	(3,9; 30,8)	..	22,7	(9,1; 36,3)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	2 090	382	17,8	(11,0; 24,5)	..	28,3	(20,3; 36,2)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 341	1 452	-16,1	(-22,2; -9,9)	..	-6,2*	(-13,2; 0,9)	..
Technicien génie 3	TG3	164	292	-46,0	(-51,3; -40,8)	..	-28,6	(-34,5; -22,6)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 024	701	-13,2	(-15,9; -10,5)	..	-3,3	(-6,6; 0,1)	..
Techn. informatique 3	TI3	371	32	-18,2	(-23,5; -13,0)	..	-7,2*	(-16,4; 2,0)	..
Moyenne				0,1*	(-3,9; 4,2)		8,9	(4,1; 13,7)	
Employés de bureau									
Magasinier 1	MG1	320	52	4,2	(1,0; 7,4)	..	13,6	(9,6; 17,5)	..
Magasinier 2	MG2	911	58	-21,8	(-28,8; -14,8)	..	-6,0*	(-13,0; 0,9)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	186	13	-5,5*	(-15,0; 3,9)	..	1,0*	(-7,6; 9,7)	..
Op. informatique 2	OI2	144	40	-3,9	(-7,7; 0,1)	..	3,4*	(-0,5; 7,3)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 512	1 340	7,5	(5,5; 9,6)	..	16,4	(14,2; 18,5)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 139	1 712	-4,4	(-6,9; -1,9)	..	3,6	(1,1; 6,1)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 137	69	-0,4*	(-4,2; 3,5)	..	9,3	(6,3; 12,3)	..
Préposé traitement texte 2	TT2	179	20	-10,8	(-18,1; -3,6)	..	3,4*	(-3,6; 10,4)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	4 034	298	-11,2	(-19,0; -3,4)	..	-5,8*	(-13,4; 1,7)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 447	829	-15,8	(-20,6; -11,0)	..	-9,3	(-15,4; -3,3)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	324	141	-4,2	(-8,4; 0,1)	..	3,9*	(-0,5; 8,3)	..
Moyenne				-7,3	(-10,8; -3,8)		0,5*	(-3,1; 4,1)	

Annexe E-10 (suite)

Écart salarial 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 2002
[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									
Moyenne				5,6*	(-5,8; 17,0)		10,5	(1,9; 19,2)	
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	121	39	-11,5	(-21,6; -1,3)	..	3,8*	(-5,2; 12,7)	..
Électricien entretien 2	EL2	254	29	-27,8	(-37,3; -18,3)	..	-16,8	(-27,2; -6,4)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	91	71	-12,6	(-24,9; -0,2)	..	0,7*	(-10,2; 11,6)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	163	70	-12,5	(-24,3; -0,8)	..	-2,6*	(-15,7; 10,4)	..
Menuisier entretien 2	ME2	292	7	-27,5	(-41,5; -13,4)	..	-21,8	(-30,2; -13,3)	..
Moyenne				-24,8	(-38,2; -11,3)		-15,2	(-27,0; -3,5)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-4,6*	(-11,5; 2,2)		3,2*	(-0,3; 6,6)	

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. 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 1990 à 2002

Indicateurs	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
PIB et ses composantes ^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	0,5	-2,3	0,7	1,7	4,0	1,8	1,4	3,5
Consommation	0,6	-1,6	1,6	1,7	3,1	2,0	3,2	4,0
Investissements	-0,9	-4,1	-3,7	-0,2	2,5	-7,2	7,4	7,5
administrations publiques	4,5	7,9	-1,4	6,6	6,1	-2,4	1,0	-1,5
entreprises	-1,7	-5,9	-4,1	-1,4	1,8	-8,1	8,8	9,3
Dépenses publiques courantes en								
biens et services	2,7	2,3	2,1	-0,2	-1,0	-1,7	-1,3	-2,5
Exportations	2,8	-4,3	1,4	7,4	9,2	4,9	2,2	8,9
Importations	0,6	-2,5	-0,2	7,1	2,7	2,6	5,6	8,9
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ^{3,4}	4,3	7,3	1,8	1,4	-1,4	1,8	1,6	1,5
Taux d'intérêt (% bons								
du Trésor 90 jours)	12,8	8,8	6,5	4,9	5,4	7,0	4,3	3,2
Taux de change (huar								
en cents américains)	85,7	87,3	82,7	77,5	73,2	72,9	73,3	72,2
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	5,8	3,3	1,7	2,8	1,0	2,7	1,9	1,9
réel ⁵	2,0	-1,7	0,5	1,2	1,4	2,5	0,3	0,0
Taux d'épargne (%)	12,5	12,7	11,9	11,9	10,3	10,3	8,1	4,9
Livraisons manufacturières ^{2,6}	-2,0	-5,6	-1,5	7,9	14,6	10,8	3,6	5,5
Bénéfices des sociétés								
avant impôt ³	-28,4	-26,4	-4,2	25,4	60,4	15,5	0,4	8,1
Ventes au détail ^{3,6}	0,8	-5,7	-0,1	4,6	5,8	-0,6	5,7	7,3
Mises en chantier (en milliers)	48,1	44,7	38,2	34,0	34,2	21,9	23,2	25,9

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente.
2. En termes réels (\$ 1997).
3. Taux annuel de croissance.
4. Les taux de croissance trimestriels de l'IPC sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.
5. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (1997 = 100) est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.
6. Le cumul est calculé pour les huit premiers mois de l'année.

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada et Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL).

1998	1999	2000	2001	2002 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes^{2,3}
3,4	5,2	4,3	0,9	3,4	1,5	1,4	..	PIB (au prix du marché)
2,9	3,2	2,9	2,6	2,5	0,6	0,7	..	Consommation
5,3	9,8	8,0	-2,0	6,5	4,4	2,9	..	Investissements
7,1	-2,9	9,4	4,7	14,4	3,7	1,7	..	administrations publiques
5,0	12,1	7,8	-3,0	5,2	4,6	3,1	..	entreprises
								Dépenses publiques courantes en
0,8	2,1	0,6	2,4	1,8	0,6	-0,6	..	biens et services
6,4	8,8	8,6	-2,6	-2,3	-1,0	2,6	..	Exportations
5,0	7,1	8,0	-4,6	-3,8	-1,6	5,1	..	Importations
								Indicateurs monétaires
1,4	1,5	2,4	2,4	1,6	1,4	1,0	2,3	IPC (1992 = 100) ^{3,4}
4,7	4,7	5,5	3,9	2,5	2,1	2,6	2,9	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
67,4	67,3	67,3	64,6	63,7	62,7	64,3	64,0	Taux de change (huar en cents américains)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
2,8	4,5	4,7	4,7	5,2	1,6	1,5	..	nominal
1,5	3,0	2,8	3,1	4,1	0,9	0,9	..	réel ⁵
3,6	3,3	3,0	3,4	6,3	6,1	6,4	..	Taux d'épargne (%)
3,4	9,9	11,2	-5,2	-1,6	2,6	2,7	..	Livraisons manufacturières ^{2,6}
								Bénéfices des sociétés
6,9	17,5	13,8	-14,6	-0,2	10,0	3,8	..	avant impôt ³
2,3	6,3	4,4	4,0	6,0	2,7	1,9	..	Ventes au détail ^{3,6}
23,1	25,7	24,7	27,7	42,0	41,4	39,7	43,6	Mises en chantier (en milliers)

Annexe G

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1990 à 2002

Indicateurs	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
Emploi								
Population active ²	1,4	0,1	-0,7	0,6	0,9	0,5	0,4	1,0
Taux d'activité (%)	64,2	63,5	62,5	62,2	62,3	62,1	61,9	62,1
Personnes en emploi ²	0,6	-1,9	-1,3	-0,1	2,0	1,5	-0,1	1,6
Taux d'emploi (%)	57,6	55,8	54,5	54,0	54,6	55,0	54,6	55,0
Taux de chômage (%)	10,4	12,1	12,7	13,3	12,3	11,4	11,9	11,4
Indice de l'offre d'emploi (1996 = 100)	179,0	119,0	103,0	109,0	118,0	117,0	100,0	112,0
Heures travaillées et rémunération								
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ³	36,2	36,2	36,0	36,0	35,8	35,5	36,0	36,3
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,4} (RHbM)								
nominale	5,6	3,9	3,9	1,1	0,5	0,8	1,2	1,2
réelle ⁵	1,7	-1,2	2,7	-0,5	0,9	0,6	-0,3	-0,6
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)								
nominale	6,0	5,2	3,7	1,5	0,6	1,9	1,6	1,0
réelle ⁶	1,6	-2,0	1,8	0,1	2,0	0,1	0,0	-0,4
Productivité⁷								
par heure habituellement travaillée	-0,1	0,8	2,2	2,2	1,2	0,4	1,8	2,5

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente.

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 (1997 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.

6. L'indice des prix à la consommation (1992 = 100) 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.

1998	1999	2000	2001	2002 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								Emploi
1,5	1,1	1,4	1,4	3,2	1,1	1,2	0,1	Population active ²
62,6	62,8	63,2	63,6	65,0	64,6	65,2	65,1	Taux d'activité (%)
2,7	2,3	2,4	1,1	3,1	1,1	2,0	-0,1	Personnes en emploi ²
56,1	57,0	57,9	58,1	59,3	58,7	59,8	59,6	Taux d'emploi (%)
10,3	9,3	8,4	8,7	8,7	9,1	8,3	8,5	Taux de chômage (%)
140,0	155,9	165,2	140,8	120,6	120,4	120,8	120,8	Indice de l'offre d'emploi (1996 = 100)
								Heures travaillées et rémunération
								Nombre d'heures travaillées en
36,7	36,8	37,1	37,9	37,9	37,9	37,9	..	moyenne par semaine ³
								Rémunération hebdomadaire
								moyenne ^{2,4} (RHbM)
0,9	0,5	1,6	1,8	3,0	1,0	0,1	..	nominale
-0,3	-0,9	-0,3	0,2	1,9	0,4	-0,4	..	réelle ⁵
								Rémunération horaire
								moyenne ² (RHrM)
0,7	-0,3	2,0	1,5	4,0	1,0	0,9	..	nominale
-0,7	-1,8	-0,4	-0,9	2,5	0,3	0,0	..	réelle ⁶
								Productivité⁷
0,7	2,5	2,4	0,2	1,2	4,0	-5,7	..	par heure habituellement travaillée

Annexe H
Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1990 à 2002

Indicateurs	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	0,2	-2,1	0,9	2,3	4,8	2,8	1,6	4,2
Consommation	1,2	-1,6	1,5	1,8	3,0	2,1	2,6	4,6
Investissements	-4,0	-5,5	-2,7	-2,0	7,5	-2,1	4,4	15,2
administrations publiques	6,7	5,1	-1,5	-1,3	7,3	-3,1	-4,3	-3,2
entreprises	-5,4	-7,1	-3,0	-2,1	7,5	-1,9	5,9	18,1
Dépenses publiques courantes en biens et services	3,5	2,9	1,0	0,0	-1,2	-0,6	-1,2	-1,0
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ^{3,4}	4,8	5,6	1,5	1,8	0,2	2,2	1,6	1,6
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	12,8	8,8	6,5	4,9	5,4	7,0	4,3	3,2
Taux de change (huard en cents américains)	85,7	87,3	82,7	77,5	73,2	72,9	73,3	72,2
Indicateurs du marché du travail								
Population active ³	1,4	0,6	2,2	1,0	0,8	0,8	1,0	1,7
Taux d'activité (%)	67,1	66,5	65,7	65,4	65,2	64,9	64,7	64,9
Personnes en emploi	0,8	-1,8	-0,7	0,8	2,0	1,9	0,8	2,3
Taux d'emploi (%)	61,7	59,7	58,4	58,0	58,4	58,8	58,5	59,0
Taux de chômage (%)	8,1	10,3	11,2	11,4	10,4	9,4	9,6	9,1
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	5,7	3,3	2,3	2,4	1,4	3,6	1,6	3,5
réel ⁵	1,4	-1,6	0,6	0,1	0,3	2,2	0,0	1,8
Taux d'épargne (%)	13,0	13,3	13,0	11,9	9,5	9,2	7,0	4,9
Taux d'utilisation des capacités productives (%)								
totales (sauf agricoles)	81,6	78,3	78,2	80,0	82,4	81,6	81,2	82,6
manufacturières	78,2	74,2	76,4	79,9	83,5	83,9	82,8	83,6
Bénéfices des sociétés avant impôt ³	-24,7	-26,7	-0,8	25,9	59,3	16,5	5,3	9,5
Ventes au détail ^{3,6}	1,7	-5,7	2,0	4,9	7,0	2,9	3,3	7,7
Mises en chantier (en milliers)	181,6	156,2	168,3	155,4	154,1	110,9	124,7	147,0

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente.
2. En termes réels (\$ 1997).
3. Taux annuel de croissance.
4. Les taux de croissance trimestriels de l'IPC sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.
5. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (1997 = 100) est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.
6. Le cumul est calculé pour les huit premiers mois de l'année.

Sources : Statistique Canada et SCHL.

1998	1999	2000	2001	2002 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes^{2,3}
4,1	5,4	4,5	1,5	2,7	1,5	1,1	..	PIB (au prix du marché)
2,8	3,9	3,7	2,6	2,2	0,7	0,7	..	Consommation
2,4	7,8	6,5	1,7	2,7	2,0	2,1	..	Investissements
-0,7	12,7	3,0	11,5	12,4	1,2	3,2	..	administrations publiques
2,8	7,2	6,9	0,4	1,4	2,1	1,9	..	entreprises
3,2	1,9	2,3	3,3	1,9	0,3	0,3	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
0,9	1,7	2,7	2,6	1,7	1,5	1,4	2,3	IPC (1992 = 100) ^{3,4}
4,7	4,7	5,5	3,9	2,5	2,1	2,6	2,9	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
67,4	67,3	67,3	64,6	63,7	62,7	64,3	64,0	Taux de change (huarad en cents américains)
								Indicateurs du marché du travail
1,7	2,0	1,8	1,5	2,4	0,9	0,7	0,8	Population active ³
65,1	65,6	65,9	66,0	66,7	66,5	66,7	67,0	Taux d'activité (%)
2,7	2,8	2,6	1,1	1,8	0,7	0,9	0,9	Personnes en emploi
59,7	60,6	61,4	61,2	61,6	61,2	61,6	61,9	Taux d'emploi (%)
8,3	7,6	6,8	7,2	7,7	7,8	7,6	7,6	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
4,1	4,9	6,9	4,4	4,3	1,7	1,5	..	nominal
2,9	3,2	4,7	2,5	2,7	1,0	0,7	..	réel ⁵
4,9	4,1	4,8	4,6	5,3	5,3	5,3	..	Taux d'épargne (%)
								Taux d'utilisation des capacités productives (%)
83,3	84,5	85,9	82,3	82,6	81,9	83,2	..	totales (sauf agricoles)
84,3	85,6	86,0	80,9	81,8	80,9	82,7	..	manufacturières
-2,0	26,3	19,4	-8,9	-8,7	11,7	9,8	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ⁵
3,7	5,7	6,2	4,4	6,1	2,6	0,9	..	Ventes au détail ^{3,6}
137,4	150,0	151,7	162,7	202,2	204,2	195,7	206,6	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I
Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1990 à 2002

Indicateurs	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
PIB et ses composantes ^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	-1,3	-3,8	0,9	1,2	6,0	3,7	1,1	4,9
Consommation	0,5	-1,8	1,6	1,4	3,0	2,1	2,2	4,7
Investissements	-8,3	-5,5	1,2	-9,3	6,1	0,3	8,4	15,4
administrations publiques	14,7	14,1	1,3	-8,9	13,4	4,8	-6,9	-0,8
entreprises	-10,8	-8,2	1,2	-9,4	4,9	-0,5	11,4	18,0
Dépenses publiques courantes en biens et services	4,5	3,7	0,5	0,4	-0,3	0,3	-3,0	0,0
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ^{3,4}	4,9	4,7	1,0	1,8	0,0	2,5	1,5	1,9
Indicateurs du marché du travail								
Population active ³	1,2	0,2	0,0	0,7	-0,1	0,8	1,3	1,9
Taux d'activité (%)	69,5	68,5	67,3	66,8	66,0	65,6	65,6	65,8
Personnes en emploi ³	0,0	-3,4	-1,3	0,5	1,3	1,8	1,0	2,6
Taux d'emploi (%)	65,2	62,0	60,1	59,5	59,6	59,9	59,7	60,2
Taux de chômage (%)	6,2	9,5	10,7	10,9	9,6	8,7	9,0	8,4
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ³								
nominal	4,8	3,0	0,0	1,2	1,0	3,6	0,7	4,6
réel ⁵	0,7	-1,5	0,9	-1,4	0,1	1,9	-1,0	2,9
Taux d'épargne (%)	15,9	16,4	16,6	14,6	12,1	11,5	8,9	7,6
Bénéfices des sociétés avant impôt ³	-27,8	-26,0	9,1	23,1	55,8	18,7	3,3	9,9
Ventes au détail ^{3,6}	0,0	-7,2	2,3	4,1	7,2	3,6	0,7	7,8
Mises en chantier (en milliers)	62,6	52,8	55,8	45,1	46,6	35,8	43,1	54,1

1. Les taux de croissance trimestriels sont calculés par rapport aux trimestres précédents, ceux du cumul le sont par rapport à la période correspondante de l'année précédente.
2. En termes réels (\$ 1997).
3. Taux annuel de croissance.
4. Les taux de croissance trimestriels de l'IPC sont calculés par rapport aux trimestres correspondants de l'année précédente.
5. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (1997 = 100) est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible réel.
6. Le cumul est calculé pour les huit premiers mois de l'année.

Sources : Statistique Canada et SCHL.

1998	1999	2000	2001	2002 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								PIB et ses composantes^{2,3}
4,8	7,4	5,3	1,0	1,8	1,7	..	..	PIB (au prix du marché)
3,7	4,1	4,1	2,2	2,4	0,8	..	..	Consommation
2,9	11,1	8,4	-0,9	1,9	2,0	..	..	Investissements
-6,6	16,3	18,7	5,6	4,3	-0,2	..	..	administrations publiques
4,2	10,4	7,0	-1,8	1,5	2,3	..	..	entreprises
1,9	3,8	3,7	2,4	2,5	-0,3	..	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
								Indicateurs monétaires
0,9	1,9	2,9	3,1	1,6	1,5	1,1	2,4	IPC (1992 = 100) ^{3,4}
								Indicateurs du marché du travail
1,9	2,6	2,6	2,2	2,2	0,9	0,4	1,2	Population active ³
66,0	66,6	67,2	67,3	67,6	67,5	67,4	68,0	Taux d'activité (%)
3,3	3,6	3,2	1,5	1,2	0,5	0,5	1,0	Personnes en emploi ³
61,2	62,4	63,3	63,1	62,8	62,7	62,7	63,0	Taux d'emploi (%)
7,2	6,3	5,7	6,3	7,1	7,1	7,0	7,2	Taux de chômage (%)
								Autres indicateurs
								Revenu personnel disponible ³
4,3	6,5	6,0	3,6	1,1	1,1	..	..	nominal
3,1	4,8	4,1	1,6	0,0	0,5	..	..	réel ⁵
6,9	7,4	7,1	6,5	6,9	6,9	..	..	Taux d'épargne (%)
7,4	15,7	5,8	-12,8	-9,7	16,1	..	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ³
6,9	7,3	7,3	2,6	5,4	2,7	-0,3	..	Ventes au détail ^{3,6}
53,8	67,2	71,5	73,3	84,9	89,6	79,9	85,1	Mises en chantier (en milliers)

Annexe J

Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2002 et 2003

Indicateurs	BRC (Sept. 2002)		CBC (Oct. 2002)		CCPEDQ (Sept. 2002)		BNC (Oct. 2002)	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003	2002	2003
PIB et ses composantes^{1,2}								
PIB (au prix du marché)	3,6	4,1	3,5	3,4	3,4	3,9	3,3	3,6
Consommation	2,7	3,2	2,6	3,1	2,7	3,7	2,7	3,5
Investissements	3,0	3,1	3,6	5,1				
administrations publiques	9,8	2,9	9,0	3,4				
entreprises	2,0	3,1	2,9	5,4	-1,3	6,0	-1,6	6,9
Dépenses publiques en biens et services	1,8	2,9	2,2	2,6	2,9	3,4	2,7	2,3
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,3	3,2	2,3	2,5	2,3	3,3	1,8	2,7
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	2,9	4,8	2,7	4,0	2,6	3,9	3,4	4,7
Taux de change (huard en cents américains)	64,2	68,4	63,9	64,6	63,8	66,7	64,0	67,6
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	2,0	1,9	2,0	1,7	2,1	2,9	2,0	2,3
Taux de chômage (%)	7,6	7,0	7,7	7,2	7,6	6,9	7,5	7,0
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)			1,9	3,1	1,9	2,1		
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	4,7	4,5	3,0	2,4	3,2	3,5		
Livraisons manufacturières ²								
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	1,4	10,5	2,4	7,5	-3,5	12,1	5,0	12,0
Ventes au détail ²	5,8	5,1	6,2	4,4	6,7	6,7		
Mises en chantier (en milliers)	201,3	185,1	201,3	180,6	200,0	205,0	201,0	180,0

1. En termes réels (\$ = 1997).

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 2003, 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 »							
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »			
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	2,1 0,6	0,3 - 1,2	0,5 - 1,0	2,9 1,4	2,2 0,7	1,8 0,3	2,0 0,5	1,4 - 0,1	
1998	nominale réelle	1,1 - 0,3	1,4 0,0	1,7 0,3	1,3 - 0,1	1,1 - 0,3	1,4 0,0	1,3 - 0,1	1,4 0,0	1,3 - 0,1	
1999	nominale réelle	2,4 0,9	2,1 0,6	2,4 0,9	1,9 0,4	1,5 0,0	2,1 0,6	1,9 0,4	2,0 0,5	2,2 0,7	
2000	nominale réelle	2,9 0,5	2,2 - 0,2	2,3 - 0,1	2,8 0,4	1,5 - 0,9	3,2 0,8	2,4 0,0	2,3 - 0,1	2,6 0,2	
2001	nominale réelle	2,9 0,5	2,7 0,3	2,1 - 0,3	2,7 0,3	2,4 0,0	3,0 0,6	2,6 0,2	2,7 0,3	2,8 0,4	
2002 ³	nominale réelle	2,5 0,9	2,5 0,9	2,8 1,2	2,4 0,8	2,6 1,0	2,6 1,0	2,6 1,0	2,6 1,0	2,5 0,9	
2003 ³	nominale	2,0	2,6	3,1	..	2,2	3,2	3,0	2,6	2,6	

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 2002 (données préliminaires).

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2002 (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	14,3	42,3	50,5	8,7	19,4	23,9	17,5	8,6	
	> 0 et < IPC	96,9	15,8	48,5	46,8	45,2	0,0	35,5	22,4	68,5	
	≥ IPC	0,0	69,9	9,2	2,7	46,1	80,6	40,5	60,1	22,9	
1998	gel ou baisse	0,0	35,0	9,7	20,8	41,1	23,0	26,3	32,1	19,8	
	> 0 et < IPC	99,0	8,0	29,2	13,1	13,3	36,2	24,6	13,6	46,2	
	≥ IPC	1,0	57,0	61,2	66,2	45,7	40,8	49,2	54,4	34,0	
1999	gel ou baisse	0,3	10,2	2,3	1,4	23,1	2,7	9,6	10,0	5,1	
	> 0 et < IPC	0,2	8,7	35,1	7,9	10,9	0,0	12,3	9,9	5,0	
	≥ IPC	99,4	81,1	62,6	90,7	66,0	97,3	78,0	80,1	89,9	
2000	gel ou baisse	0,0	8,3	0,0	1,6	31,7	2,2	11,6	9,4	4,7	
	> 0 et < IPC	12,3	60,2	68,4	5,3	47,3	25,8	39,9	53,5	33,1	
	≥ IPC	87,7	31,4	31,6	93,1	20,9	71,9	48,5	37,1	62,2	
2001	gel ou baisse	0,2	4,5	0,0	0,0	1,2	0,7	0,6	3,2	1,7	
	> 0 et < IPC	0,0	33,3	59,0	7,3	57,2	6,5	32,7	33,1	16,4	
	≥ IPC	99,8	62,2	41,0	92,7	41,6	92,9	66,7	63,6	81,9	
2002 ⁴	gel ou baisse	0,0	3,7	2,6	6,3	3,4	0,0	2,0	3,2	1,5	
	> 0 et < IPC	0,0	5,6	0,4	1,9	5,1	2,3	2,4	4,7	2,2	
	≥ IPC	100,0	90,7	96,9	91,8	91,5	97,7	95,6	92,1	96,3	

1. Dans certains cas, la somme des éléments ne donne pas 100 % à cause des arrondissements.

2. Les données de l'administration québécoise incluses dans la moyenne comprennent, s'il y a lieu, des rajustements liés aux relativités salariales.

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 2002 (données préliminaires).

Annexe M

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2002, indicateur des gains (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »	Ensemble autres sal. québ.	
			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	..	1,8	2,0	0,9	0,8	2,4	1,8	1,8	1,8
1999	..	2,4	2,0	0,7	2,0	3,9	2,8	2,5	2,5
2000	2,3	2,7	2,1	2,9	2,1	1,9	2,0	2,3	2,3
2001	3,1	3,0	2,2	2,6	2,5	3,5	3,2	3,0	3,0
2002 ⁴	1,2	2,7	2,8	2,3	1,4	2,2	2,6	2,7	1,4

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 2002 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 2002, indicateur des taux (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »						
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral	Ensemble « autre public »		
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	0,9	2,3	1,7	1,9	1,9
1999	..	2,4	2,1	0,9	2,0	3,7	2,8	2,4	2,4
2000	2,5	2,6	2,3	2,8	2,3	2,1	2,2	2,4	2,5
2001	2,8	2,9	2,1	2,8	2,5	3,3	3,1	2,9	2,9
2002 ⁴	1,2	2,7	2,9	2,2	1,6	2,5	2,7	2,7	1,4

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 2002 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 de l'ensemble des autres salariés québécois. La comparaison est aussi effectuée avec différents secteurs du marché du travail : privé, « entreprises publiques », universitaire et fédéral. Le point est également fait 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 2002 et 2003.

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 2-551-21662-1

37,95 \$
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca
Imprimé au Québec, Canada