

Institut
de la statistique

Québec



RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS

État et évolution comparés

Travail et
rémunération

2003



Pour tout renseignement concernant l'ISQ
et les données statistiques dont il dispose,
s'adresser à :

Institut de la statistique du Québec
200, chemin Sainte-Foy
Québec (Québec)
G1R 5T4
Téléphone : (418) 691-2401

ou

Téléphone : 1 800 463-4090
(sans frais d'appel au Canada et aux États-Unis)

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

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
4^e trimestre 2003
ISBN 2-551-22402-0

© Gouvernement du Québec

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

Novembre 2003

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.

En 2003, l'Institut a concentré ses efforts sur l'augmentation de la taille de l'échantillon de *l'Enquête sur la rémunération globale (ERG)*. Cette augmentation du nombre de répondants accroît la précision des résultats de la comparaison.

L'édition 2003 du rapport *Rémunération des salariés : état et évolution comparés* n'a pas fait l'objet de modifications substantielles. Toutefois, en ce qui a trait à la comparaison de l'administration québécoise avec l'administration municipale, les données recueillies cette année ne permettent pas de réintroduire cette comparaison spécifique. 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. Poursuivant sa réflexion sur l'orientation des travaux relatifs à la comparaison de la rémunération, l'Institut a établi des priorités de développement en consultation avec ses partenaires. À titre d'exemple, des travaux relatifs à la sélection des emplois repères représentatifs de l'administration québécoise ont été entrepris. Un projet sur les versements d'ajustements salariaux reliés à la Loi sur l'équité salariale a débuté et mènera à une étude de sensibilité dans les premiers mois de 2004. Cette étude vise à mesurer l'impact des versements sur les écarts de comparaison.

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.

Toutes les publications de l'Institut de la statistique du Québec sont réalisées dans l'esprit des valeurs de gestion de l'organisme, dont la première énonce que « l'objectivité, la neutralité politique, l'impartialité, l'intégrité et le respect de la confidentialité des renseignements détenus constituent des valeurs fondamentales ».

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 :

Virginie Bassène, pour la comparaison des salaires

Karine Charbonneau, pour la comparaison des échelles salariales

Linda Jacques, pour les avantages sociaux

Sonya Dion, pour les heures de travail

Zied Habib, pour la rémunération globale

Emmanuelle Jarry, pour l'évolution des écarts de rémunération

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

Ann Doucet, pour les tendances salariales

Patrice Gauthier, Pascal Michel et Marie-France Despars 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.

Table des matières

SOMMAIRE	15	La rémunération globale	
INTRODUCTION	25	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	75
LA MÉTHODOLOGIE	27	Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois	76
Partie I		Les heures de travail	77
Les orientations et approches méthodologiques	27	La rémunération globale	78
Le traitement et l'analyse des données	37	CHAPITRE 3	
Les événements susceptibles d'affecter la comparaison	40	LE SECTEUR « AUTRE PUBLIC » ET SES COMPOSANTES	79
Partie II		Le secteur « autre public »	
L'environnement économique et le marché du travail	43	Les salaires	80
Les tendances salariales	43	Les échelles salariales	81
PARTIE I		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	82
LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION GLOBALE DES SALARIÉS	49	Les heures de travail	83
CHAPITRE 1		La rémunération globale	84
L'ENSEMBLE DES AUTRES SALARIÉS QUÉBÉCOIS	51	L'administration municipale	
Les salaires et les échelles salariales		<i>Retrait temporaire de ce marché de comparaison</i>	
L'ensemble des emplois repères	52	Le secteur « entreprises publiques »	
Les professionnels	53	Les salaires	85
Les techniciens	55	Les échelles salariales	86
Les employés de bureau	57	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	87
Les employés de service	59	Les heures de travail	88
Les ouvriers	60	La rémunération globale	89
La rémunération globale		Le secteur universitaire	
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	61	Les salaires	90
Les avantages sociaux et le temps chômé payé pour les catégories d'emplois	62	Les échelles salariales	91
Les heures de travail	63	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	92
La rémunération globale	64	Les heures de travail	93
CHAPITRE 2		La rémunération globale	94
LE SECTEUR PRIVÉ	65	L'administration fédérale	
Les salaires et les échelles salariales		Les salaires	95
L'ensemble des emplois repères	66	Les échelles salariales	96
Les professionnels	67	Les avantages sociaux et le temps chômé payé	97
Les techniciens	69	Les heures de travail	98
Les employés de bureau	71	La rémunération globale	99
Les employés de service	73	CHAPITRE 4	
Les ouvriers	74	LES SECTEURS ET LA SYNDICALISATION	101
		Les autres salariés québécois syndiqués	
		Les salaires	102
		Les échelles salariales	103
		Les avantages sociaux et le temps chômé payé	104
		Les heures de travail	105
		La rémunération globale	106

Les autres salariés québécois non syndiqués		Les échanges extérieurs	144
Les salaires	107	La politique monétaire	145
Les échelles salariales	108	Le marché du travail	
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	109	L'emploi et le chômage	148
Les heures de travail	110	La rémunération	151
La rémunération globale	111		
Le secteur privé syndiqué		CHAPITRE 7	
Les salaires	112	LES TENDANCES SALARIALES	153
Les échelles salariales	113	La croissance salariale observée	
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	114	Les salariés syndiqués	156
Les heures de travail	115	Les salariés non syndiqués	159
La rémunération globale	116	Le pouvoir d'achat des salariés	
Le secteur privé non syndiqué		Le pouvoir d'achat en 2002 et 2003	161
Les salaires	117	Le pouvoir d'achat de 1986 à 2003	163
Les échelles salariales	118	Les perspectives salariales	
Les avantages sociaux et le temps chômé payé	119	Les augmentations salariales selon la date de signature des conventions collectives	165
Les heures de travail	120	Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2003 et pour 2004	167
La rémunération globale	121		
CHAPITRE 5			
L'ÉVOLUTION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION	123		
Les salaires			
L'analyse générale des secteurs	126		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	127		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	128		
La rémunération globale			
L'analyse générale des secteurs	129		
L'ensemble des autres salariés québécois : les catégories d'emplois	130		
Le secteur privé : les catégories d'emplois	131		
PARTIE II			
LE CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET LES TENDANCES SALARIALES	133		
CHAPITRE 6			
L'ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	135		
L'environnement économique			
Les consommateurs	140		
Les investisseurs	142		
Les gouvernements	144		

Liste des tableaux et des figures

Liste des tableaux

MÉTHODOLOGIE

I	Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison	27
II	Éléments et composantes de la rémunération globale	30
III	Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif total de l'administration québécoise	36
IV	Titres des emplois comparés	39
V	Nombre de conventions en vigueur et de salariés couverts dans la banque retenue	47
VI	Nombre de conventions nouvellement signées et de salariés couverts dans la banque retenue	47

CHAPITRE 1

1.1	Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003	52
1.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003	52
1.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003	63
1.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003	64
1.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003	64

CHAPITRE 2

2.1	Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2003	66
2.2	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2003	66

2.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé, en 2003	77
2.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2003	78
2.5	Nombre d'emplois repères selon les statuts des écarts de rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, en 2003	78

CHAPITRE 3

3.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 2003	80
3.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « autre public », en 2003	81
3.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2003	83
3.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2003	84
3.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2003	85
3.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2003	86
3.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2003	88
3.8	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2003	89
3.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003	90

3.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003	91	4.6	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2003	108
3.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003	93	4.7	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2003	110
3.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003	94	4.8	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2003	111
3.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2003	95	4.9	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2003	112
3.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2003	96	4.10	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2003	113
3.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et administration fédérale, en 2003	98	4.11	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2003	115
3.16	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 2003	99	4.12	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2003	116
CHAPITRE 4			4.13	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2003	117
4.1	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2003	102	4.14	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2003	118
4.2	Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2003	103	4.15	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2003	120
4.3	Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2003	105	4.16	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2003	121
4.4	Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2003	106	CHAPITRE 5		
4.5	Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2003	107	5.1	Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs	126
			5.2	Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	127

5.3	Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	128
5.4	Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs	129
5.5	Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois	130
5.6	Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois	131

CHAPITRE 6

6.1	Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Québec, pour 2003 et 2004	140
-----	--	-----

CHAPITRE 7

7.1	Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2002 et 2003	156
7.2	Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2003	160
7.3	Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale, au Québec, de 1990 à 2003	160
7.4	Pouvoir d'achat des salariés, en 2002 et 2003	161
7.5	Pouvoir d'achat, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2003	164
7.6	Perspectives salariales pour 2003 et 2004	168

Liste des figures

MÉTHODOLOGIE

I	Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2003	34
---	--	----

CHAPITRE 1

1.1	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2003	53
1.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2003	54
1.3	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2003	55
1.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2003	56
1.5	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2003	57
1.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2003	58
1.7	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2003	59
1.8	Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2003	60
1.9	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour l'ensemble des catégories d'emplois	61
1.10	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois, pour chacune des catégories d'emplois	62

CHAPITRE 2

2.1	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2003	67
2.2	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2003	68
2.3	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2003	69
2.4	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2003	70
2.5	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2003	71
2.6	Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2003	72
2.7	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2003	73
2.8	Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2003	74
2.9	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour l'ensemble des catégories d'emplois	75
2.10	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, pour chacune des catégories d'emplois	76

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	82
3.2	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », pour l'ensemble des catégories d'emplois	87

3.3	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur universitaire, pour l'ensemble des catégories d'emplois	92
-----	--	----

3.4	Avantages sociaux et temps chômé payé, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, pour l'ensemble des catégories d'emplois	97
-----	--	----

CHAPITRE 4

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

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

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

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

CHAPITRE 6

6.1	Croissance du PIB réel, au Québec et au Canada, de 1991 à 2003	138
-----	--	-----

6.2	Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC, au Québec et au Canada, de 1991 à 2003	145
-----	---	-----

6.3	Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1991 à 2003	148
-----	--	-----

6.4	Variation de l'emploi, par secteur d'activité, neuf premiers mois 2003 (en milliers)	149
-----	--	-----

6.5	Population active et taux de chômage, au Québec, de 1991 à 2003	150
-----	---	-----

6.6	Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1991 à 2003	151
-----	---	-----

CHAPITRE 7

7.1a	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2003	158
7.1b	Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2003	158
7.2	Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2003	162
7.3a	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2003	166
7.3b	Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2003	166
7.4	Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2002 et 2003	167

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 2003

- 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 2003

- 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 2003

- 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 2003

- 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 1991 à 2003

G. Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1991 à 2003

H. Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1991 à 2003

I. Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1991 à 2003

J. Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada, pour 2003 et 2004

K. Évolution de la croissance salariale nominale et réelle pour les salariés syndiqués, de 1986 à 2004, 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 2003

- M. Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2003, indicateur des gains**
- N. Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2003, indicateur des taux**

PARTIE I

Le salaire et la rémunération globale

L'ensemble des autres salariés québécois

En 2003, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 10,3 % sur celui des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 48 emplois repères sur 60, comptant 82 % des effectifs, ont ce statut. Les retards varient de 7 % à 32,9 % pour les catégories des professionnels, techniciens, employés de bureau et ouvriers. Les employés de service représentent l'exception puisque les deux secteurs sont à parité dans cette catégorie.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 6,8 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé à l'égard de 43 des 60 emplois, regroupant 68 % des effectifs. Trois catégories présentent un retard, soit les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers. La parité des deux secteurs est constatée dans la catégorie des professionnels et dans celle des employés de service. Tant dans l'ensemble des emplois repères que dans trois des cinq catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour la rémunération globale que pour le salaire en raison des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur privé

Le salaire de l'administration québécoise pour l'ensemble des emplois repères est en retard de 10,6 % sur celui du secteur privé. Ce statut est observé dans 43 des 59 emplois repères, regroupant 74 % des effectifs. Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise, exception faite des employés de service qui sont à parité.

Pour sa part, la rémunération globale des employés de l'administration québécoise affiche un retard de 3,5 % par rapport à celle du secteur privé pour

l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 33 des 58 emplois, comptant 59 % des effectifs. Les deux secteurs sont à parité chez les professionnels et les techniciens, tandis que les employés de bureau et les ouvriers affichent des retards de l'administration québécoise, respectivement de 7,9 % et 36,8 %. Pour leur part, les employés de service sont en avance de 6,2 %. L'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise du salaire à la rémunération globale, pour l'ensemble des emplois repères et quatre des cinq catégories d'emplois, s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le secteur « autre public »

L'administration québécoise est en retard de 11 % sur le secteur « autre public » sur le plan salarial pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé à l'égard de 52 des 59 emplois repères, regroupant 88 % des effectifs du secteur. Toutes les catégories affichent un retard variant de 3,8 % à 16,5 %.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 14,3 % sur celle du secteur « autre public » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 56 des 59 emplois repères, regroupant 94 % des effectifs, présentent ce statut. À l'instar de la situation salariale, toutes les catégories d'emplois présentent un retard de l'administration québécoise au chapitre de la rémunération globale; les écarts vont de - 4 % à - 22,4 %. L'augmentation du retard du salaire à la rémunération globale pour l'ensemble des emplois repères s'explique par les déboursés moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

L'administration municipale (*retrait temporaire de ce marché de comparaison*)

Le secteur « entreprises publiques »

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 16,3 % sur celui des employés du secteur

« entreprises publiques ». Ce statut est observé pour toutes les catégories et pour 51 des 56 emplois repères étudiés, regroupant 91 % des effectifs. Des retards, variant entre 10,4 % et 21,1 %, sont observés dans toutes les catégories d'emplois.

Sur le plan de la rémunération globale, l'administration québécoise est en retard de 16% sur le secteur « entreprises publiques » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 51 des 55 emplois repères, regroupant 95% des effectifs, affichent ce statut. Les cinq catégories d'emplois présentent un retard, variant entre 8,3% et 20,7%.

Le secteur universitaire

Le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 3,3 % sur celui du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 35 des 51 emplois repères, regroupant 82 % des effectifs. Trois catégories montrent un retard de l'administration québécoise, soit celles des employés de bureau, des employés de service et des ouvriers, avec des écarts respectifs de - 5,4 %, - 7,2 % et - 1,2 %. Une avance de 1 % est notée pour la catégorie des techniciens, alors que la parité est constatée chez les professionnels.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 9,5 % sur celle du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 44 des 50 emplois, regroupant 92 % des effectifs, présentent ce statut. Un retard est constaté dans les cinq catégories. L'affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, pour l'ensemble des emplois repères, s'explique par les heures de présence au travail plus nombreuses et les déboursés moins élevés sur le plan des avantages sociaux dans ce secteur.

L'administration fédérale

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 9,1 % sur celui de l'administration fédérale. L'analyse des statuts comparatifs montre que 35 emplois repères sur 45, regroupant 74 % des effectifs, affichent ce

statut. Les professionnels, les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers présentent des retards sur le plan salarial; les écarts varient de - 0,3 % à - 16,2 %. Avec un écart de 0,3 %, les employés de service affichent une avance de l'administration québécoise.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 7,5 % sur celle de l'administration fédérale pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 34 des 44 emplois repères, comptant 72 % des effectifs. Les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers affichent un retard, alors qu'une avance est constatée dans le cas des professionnels et des employés de service. Dans l'ensemble des emplois repères, l'amointrissement 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.

Les autres salariés québécois syndiqués

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 11,6 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Ce retard est observé pour 50 des 59 emplois repères, représentant 89 % des effectifs. Parmi les cinq catégories, quatre présentent un retard variant entre 4,3 % chez les professionnels et 33,4 % chez les ouvriers. La parité des deux secteurs est constatée chez les employés de service.

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 11,8 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 50 des 59 emplois, regroupant 85 % des effectifs. Comme dans la comparaison salariale, les catégories d'emplois des professionnels, des techniciens, des employés de bureau et des ouvriers sont en retard; elles affichent des écarts variant entre - 3,5 % et - 34,7 %. La parité est observée chez les employés de service.

Les autres salariés québécois non syndiqués

Le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 5 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé dans 33 des 57 emplois repères, regroupant 65 % des effectifs. Les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers présentent des retards de 8,3 %, de 10,5 % et de 9,5 % respectivement. Les techniciens sont à parité, alors que les employés de service affichent une avance de 14,1 %.

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 dans seulement 16 des 57 emplois, regroupant 36 % des effectifs. Seuls les professionnels sont à parité dans les deux secteurs. Les techniciens et les employés de service sont en avance, avec des écarts respectifs de 6,8 % et de 13 %, alors que les employés de bureau (- 3,3 %) et les ouvriers (- 9,9 %) sont en retard. Pour l'ensemble des emplois repères, 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.

Le secteur privé syndiqué

Sur le plan salarial, les employés de l'administration québécoise sont en retard de 13,9 % sur ceux du secteur privé syndiqué et ce, pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 42 des 53 emplois repères, regroupant 79 % des effectifs. Chez les techniciens, les employés de bureau et les ouvriers, le retard varie entre 17 % et 39,5 %, alors que la parité est constatée en ce qui concerne les professionnels et les employés de service.

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 10,8 % sur celle du secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 33 des 48 emplois repères, regroupant 69 % des effectifs. Trois catégories présentent un retard, soit celles des techniciens (- 11,3 %), des employés de bureau (- 18,4 %) et des ouvriers (- 37,5 %). Les professionnels sont à parité, tandis que les employés

de service affichent une avance de 5 % sur les employés du secteur privé syndiqué.

Le secteur privé non syndiqué

Pour l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 4,4 % sur celui des employés du secteur privé non syndiqué. Trente-et-un emplois repères, comptant 65 % des effectifs, sont en retard. La parité est constatée chez les techniciens et les ouvriers. Les professionnels et les employés des bureau présentent des retards respectifs de 8,6 % et de 10,2 %, alors que les employés de service sont en avance de 16 %.

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 14 des 53 emplois, comptant 40 % des effectifs. La parité est constatée chez les professionnels, les employés de bureau et les ouvriers, alors que les techniciens et les employés de service présentent une avance, respectivement de 7,7 % et 16,9 %. Pour l'ensemble des emplois repères, le passage de la parité salariale à une avance pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les 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 relativement au maximum normal et au salaire ne sont pas significativement différents. Chez 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 salariés québécois.

L'analyse des segments du marché du travail conduit souvent aux mêmes conclusions. Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard vis-à-vis de tous les secteurs chez les employés de bureau et de presque tous les secteurs pour les deux autres catégories. En ce qui concerne les professionnels, la parité est notée avec le secteur privé syndiqué, alors que chez les techniciens, une légère avance est constatée par rapport au secteur universitaire. La situation de l'administration québécoise est souvent meilleure dans la comparaison des salaires que dans celle des maximums normaux. Les employés de l'administration québécoise sont plus avancés dans leur échelle salariale dans la comparaison avec la majorité des secteurs.

Environ 70% des professionnels et des techniciens et près de la moitié des employés de bureau du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite. Dans les secteurs « entreprises publiques » et universitaire, ce pourcentage est très faible chez les professionnels et presque nul en ce qui concerne les deux autres catégories d'emplois. Pour leur part, les salariés des administrations québécoise et fédérale ne bénéficient pas de maximums au mérite.

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé dans l'administration québécoise sont similaires à ceux des autres salariés québécois ainsi qu'à ceux des secteurs privé, privé syndiqué et « entreprises publiques »; ils sont de l'ordre de 33,4 % à 35,4 % du salaire. Les coûts totaux sont, par ailleurs, moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués (36,5 %), ainsi que par rapport au secteur « autre public » et deux de ses trois composantes (37,8 % à 40,6 % du salaire). Dans la comparaison avec les salariés non syndiqués, les déboursés sont plus élevés dans l'administration québécoise.

Lorsque seuls les avantages sociaux sont pris en compte, les déboursés de l'administration québécoise sont similaires à ceux des employeurs de

l'ensemble des autres salariés québécois, du secteur privé et des non-syndiqués de ces deux secteurs. Les dépenses à ce chapitre représentent 19 % à 20 % du salaire dans ces secteurs. Les déboursés dans l'administration québécoise sont toutefois plus élevés que ceux du secteur « entreprises publiques »; les coûts des régimes de retraite et étatiques ainsi que des remboursements de congés de maladie non utilisés plus importants dans l'administration québécoise expliquent cette différence. Par ailleurs, les dépenses pour les avantages sociaux sont moins élevées dans l'administration québécoise que dans les secteurs « autre public », universitaire et administration fédérale ainsi que chez les syndiqués (autres salariés québécois et privé). Cette situation s'explique surtout par les déboursés plus importants dans ces secteurs pour les régimes de retraite et d'assurances sauf dans le secteur privé syndiqué où seuls les déboursés pour les assurances sont plus élevés. D'ailleurs, l'administration québécoise débourse moins que tous les secteurs de comparaison pour l'ensemble des régimes d'assurances. Les dépenses liées à l'assurance-salaire sont toutefois plus importantes dans l'administration québécoise que dans tous les secteurs comparés.

Sur le plan du temps chômé payé, l'administration québécoise débourse 15,4 % du salaire, soit un montant supérieur à celui dépensé dans l'administration fédérale ainsi que pour l'ensemble des autres salariés québécois et ceux du secteur privé, qu'ils soient syndiqués ou non. 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 et demie 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 syndiqués que non syndiqués) 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 et quart 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 », « entreprises publiques » et des autres salariés québécois syndiqués. 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 les secteurs privé, privé non syndiqué et l'administration fédérale; elle se chiffre à environ 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 2002 et 2003 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 comparative est demeurée stable face à tous les secteurs étudiés.

L'analyse des écarts de rémunération globale révèle un affaiblissement de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à deux des secteurs analysés; les différences sont respectivement de - 0,3 et - 0,9 point de pourcentage pour le secteur universitaire et l'administration fédérale. La situation est stable face à tous les autres secteurs.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

Ralentissement de la croissance économique

Au premier semestre de 2003, le produit intérieur brut (PIB) réel du Québec augmente de 2,7 %, un rythme inférieur à celui de 2002 (4,3 %). La conjoncture récente est faible puisque, sur une base trimestrielle, le PIB augmente de 0,2 % au premier trimestre de 2003 et diminue de 0,1 % au deuxième. La croissance de l'économie en 2003 est soutenue par la demande intérieure qui progresse plus vite qu'en 2002. Le ralentissement provient du commerce extérieur, les exportations faisant du surplace pendant que les importations augmentent. Après le ralentissement de l'économie cette année, en raison surtout de la faiblesse du commerce extérieur et de facteurs ponctuels comme le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), les analystes s'attendent à une remontée de la croissance l'an prochain grâce, entre autres, à la vigueur de l'économie américaine. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2003 varient de 1,9 % à 2,4 % et, pour 2004, de 2,5 % à 3,5 %.

Les dépenses de consommation, qui représentent environ 60 % du PIB, augmentent de 2,8 % en 2002, ce qui constitue une accélération par rapport à 2001 (2,3 %) et une croissance semblable à celle de 2000 (2,8 %). Une nouvelle accélération est enregistrée en 2003 avec une hausse de 3,3 % au premier semestre. Après avoir augmenté de 3,2 % en 2001 et de 3,6 % en 2002, la croissance du revenu personnel disponible ralentit en 2003 avec une hausse de 1,1 % au premier semestre. Si la tendance se maintient, ce sera la plus faible croissance du revenu personnel disponible réel depuis 1997 (0,2 %). Sur une base trimestrielle, le revenu personnel disponible réel diminue de 0,4 % au premier trimestre de 2003 et augmente de 1,9 % au deuxième. Depuis le niveau plancher de 3,5 % en 1999, le taux d'épargne se redresse, la bonne tenue du revenu personnel disponible permettant aux ménages de maintenir leur consommation tout en reconstituant leur épargne. Ainsi, le taux d'épargne se situe à 6,4 % en 2002,

son niveau le plus élevé des six dernières années. Il tombe à 4,2 % au premier semestre de 2003, le revenu personnel disponible augmentant moins vite que la consommation. Pour l'an prochain, les analystes prévoient le maintien de la croissance des dépenses de consommation. Ainsi, les prévisions de croissance de la consommation varient de 3,1 % à 3,4 % en 2003 et de 3 % à 3,4 % en 2004.

Tout comme en 2002, les investissements contribuent de façon appréciable à la croissance en 2003. En effet, après une baisse de 2 % en 2001, les investissements augmentent de 8 % en 2002, soit une sixième hausse en sept ans. Au premier semestre de 2003, ils s'accroissent de 8,2 %. Selon les analystes, les investissements augmenteraient à un rythme moins élevé l'an prochain. Ainsi, leur croissance se situerait à 5,6 % en 2003 et à 2,1 % en 2004.

Les dépenses en biens et services des administrations publiques augmentent de 2,4 % en 2001 et de 2,2 % en 2002. Au premier semestre de 2003, leur croissance est de 2,8 %. Faisant suite à cinq années de baisses, ces dépenses augmentent pour une sixième année consécutive en 2003. Selon les analystes, il y aurait un ralentissement des dépenses publiques l'an prochain. Ainsi, l'augmentation de ces dépenses se situerait entre 2,8 % et 3,2 % en 2003 et entre 2 % et 2,2 % en 2004.

En 2003, le commerce extérieur constitue un frein à la croissance puisque les exportations nettes diminuent. Au premier semestre, les exportations diminuent de 0,1 %, subissant les contrecoups de la montée du dollar canadien, ce qui rend nos produits exportés plus chers. Quant aux importations, elles augmentent de 5 % au premier semestre, soutenues par une demande intérieure solide et la vigueur du dollar canadien qui diminue le coût des produits importés.

L'année 2003 est marquée par une progression importante du dollar. En octobre, le dollar canadien atteint 76,8 cents américains, son plus haut niveau en près de 10 ans. Au début de 2002, il avait atteint un creux historique de 61,8 cents.

L'augmentation de l'IPC montre une tendance à la baisse en 2003, passant de 4,2 % au premier trimestre de l'année à 2,8 % au deuxième et à 1,7 % au troisième. Toutefois, pour les neuf premiers mois de 2003 (2,9 %), l'inflation est à la hausse par rapport à 2002 (2 %).

Au début de 2002, les taux d'intérêt à court terme sont à leur plus bas niveau en plus de 40 ans. Les taux montent du premier trimestre de 2002 au deuxième trimestre de 2003, passant de 2,1 % à 3,2 %. Cependant, la tendance récente est à la baisse puisque le taux des bons du Trésor à trois mois diminue à 2,8 % au troisième trimestre.

Selon les analystes, le taux de change augmenterait l'an prochain, alors que le taux d'inflation diminuerait. Les avis sont partagés concernant les taux d'intérêt.

Croissance contenue de l'emploi

L'emploi au Québec a connu un ralentissement en 2003 après la croissance vigoureuse enregistrée en 2002. Ainsi, pour les neuf premiers mois de 2003, le nombre d'emplois augmente de 60 300 (1,7 %) par rapport à la même période de 2002. Au cours de cette dernière année, il s'était créé 118 200 emplois (3,4 %), soit près du double. En 2002, la croissance de l'emploi avait été exceptionnelle, alors qu'en 2001, il s'est créé 36 800 emplois.

Au cours des trois premiers trimestres de 2003, la création nette d'emplois se retrouve entièrement dans le secteur des services, alors qu'on enregistre un léger repli dans celui des biens. Le rythme de croissance des emplois à temps partiel (4,5 %) est supérieur à celui des emplois à temps plein (1,1 %). Près des trois quarts des emplois créés vont aux femmes. Les travailleurs âgés de 25 ans et plus bénéficient de près de neuf nouveaux emplois sur dix; les personnes âgées de 15 à 24 ans obtiennent environ 12 % des nouveaux emplois.

Les analystes prévoient, pour l'ensemble de l'année 2003, une augmentation de l'emploi variant de 1,2 % à 1,5 %. Le taux de croissance de l'emploi resterait faible en 2004 (entre 0,8 % et 1,4 %).

Le taux de chômage augmente en 2003 et se fixe à 9,1 % pour les neuf premiers mois de l'année. Il était de 8,6 % en 2002, son deuxième plus bas niveau depuis 1976, le seuil ayant été de 8,4 % en 2000. Pour l'ensemble de l'année 2003, les prévisionnistes situent le taux de chômage entre 9,1 % et 9,4 %. Il varierait dans une fourchette allant de 9 % à 9,6 % en 2004.

Après avoir atteint un niveau historique en 2002 (59,5 %), le taux d'emploi continue sa progression en 2003. Il enregistre un nouveau sommet, se fixant à 59,9 % pour les neuf premiers mois de l'année. Le taux d'activité atteint aussi un record pour la même période, s'établissant à 65,9 % comparativement à 65,1 % en 2002.

Les tendances salariales

Perte de pouvoir d'achat dans la plupart des secteurs analysés

Dans l'administration québécoise, les conventions collectives sont arrivées à échéance le 30 juin 2003 et les négociations sont en cours. Dans ce secteur, seulement deux conventions collectives sont en vigueur en 2003; les clauses salariales de ces dernières affichent un taux nominal d'augmentation moyen de 2 %.

Pour les salariés syndiqués québécois autres que ceux de l'administration québécoise, la croissance nominale est de 2,6 % en 2003, équivalente à celle observée l'année précédente. La situation est identique dans le secteur privé. Deux secteurs bénéficient en 2003 d'augmentations moyennes supérieures à celles de 2002 : les entreprises publiques québécoises, avec 3 % contre 2,8 % en 2002 et le secteur fédéral (3,1 % contre 2,6 %). Le secteur municipal accuse en 2003 la croissance salariale nominale la plus faible (1,2 %), une baisse importante par rapport à l'année dernière (2,7 %). Selon les données disponibles dans la banque de conventions du ministère du Travail, aucune convention collective n'est en vigueur dans le secteur universitaire. En 2002, la croissance salariale nominale était de 2,3 % dans ce secteur.

En 2003, selon les prévisions de quatre maisons d'experts-conseils, les salariés non syndiqués (principalement du secteur privé) recevraient des augmentations moyennes à leur échelle salariale (1,9 % à 2,8 %) légèrement moins élevées que celles octroyées aux salariés syndiqués.

Selon les données des trois premiers trimestres de 2003, les autres salariés québécois syndiqués (excluant ceux de l'administration québécoise) subissent une perte de pouvoir d'achat de 0,3 %. Les employés des secteurs étudiés subissent une perte de pouvoir d'achat en 2003, à l'exception de ceux des entreprises publiques québécoises et du secteur fédéral qui bénéficient de gains de pouvoir d'achat se chiffrant respectivement à 0,1 % et 0,2 %.

Les données préliminaires indiquent que près de la moitié (47,8 %) des autres salariés québécois syndiqués subissent une perte de pouvoir d'achat en 2003. Cette proportion est beaucoup plus élevée que celle observée en 2002 (13,7 %). Cette situation est principalement due à la croissance de l'IPC enregistrée lors des neuf premiers mois de 2003. La proportion de salariés connaissant un gel ou une diminution de salaire a légèrement augmenté en 2003 (4,9 % contre 3,6 % en 2002).

Les autres salariés québécois syndiqués connaissent, dans leur ensemble, un gain de pouvoir d'achat de 6,9 % pour la période allant de 1986 à 1995. Un gain moins important, soit de 3,5 %, est enregistré pour la période de 1996 à 2002.

En 2003, aucune entente n'a été signée dans le secteur fédéral, selon la banque de conventions collectives du ministère du Travail, et une seule entente est intervenue au sein de l'administration québécoise. Les ententes intervenues aux trois premiers trimestres de 2003 confèrent à l'ensemble des salariés québécois syndiqués une croissance salariale annuelle moyenne de 2,3 % pour la durée des conventions. Ces ententes sont, dans l'ensemble, moins généreuses que celles signées en 2002 où une croissance salariale moyenne de 2,5 % était observée. Au cours des 3 premiers trimestres de 2003, 116 nouvelles ententes ont été signées, contre 296 pour l'année 2002.

Le secteur privé affiche, dans les ententes signées en 2003, le taux de croissance salariale le plus élevé, soit 2,6 %, en légère baisse par rapport à 2002 (2,7 %). Un seul secteur connaît une croissance salariale supérieure en 2003 à celle de 2002, soit le secteur universitaire (2,4 % en 2003 contre 2,3 % en 2002).

La plupart des salariés autres que ceux de l'administration québécoise couverts par des ententes signées en 2003 reçoivent des augmentations de salaires égales ou supérieures à 1,5 %, (86,1 %), en baisse par rapport à 2002 (89,8 %).

Dans les ententes signées en 2003, la proportion des autres salariés québécois subissant un gel ou une baisse de salaire s'établit à 3,5 %.

Selon les perspectives salariales établies par l'Institut, les autres salariés québécois (syndiqués et non syndiqués) bénéficieront d'une croissance de leur échelle salariale de 2,4 % en 2003 et de 2,3 % en 2004, légèrement en baisse.

Les perspectives pour les autres salariés québécois syndiqués sont de 2,6 % en 2003 et de 2,3 % en 2004. Les projections concernant les salariés des entreprises publiques québécoises sont les plus intéressantes pour 2003 (3 %), mais les moins élevées pour 2004 (2 %). Les perspectives relatives aux salariés syndiqués du secteur privé sont de 2,6 % pour 2003 et de 2,4 % pour 2004.

Les augmentations moyennes des échelles salariales octroyées aux salariés non syndiqués seraient moins importantes que celles de leurs homologues syndiqués en 2003, mais elles seraient semblables en 2004. Les taux de croissance prévus varieraient de 1,9 % à 2,8 % en 2003 et de 2 % à 2,8 % en 2004.

Compte tenu des taux d'inflation anticipés, l'Institut prévoit une légère perte de pouvoir d'achat en 2003 pour l'ensemble des autres salariés québécois (- 0,1 %). Cependant, des gains de pouvoir d'achat sont prévus en 2003 pour les syndiqués de tous les secteurs. Compte tenu des prévisions d'inflation, les autres salariés québécois dans leur ensemble et pour chacun des secteurs étudiés bénéficieraient d'un gain

de pouvoir d'achat en 2004, malgré les augmentations nominales légèrement à la baisse.

L'Institut de la statistique du Québec présente l'édition 2003 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 2003 et 2004.

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 2002 et 2003. 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 2002 et 2003. 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 2003 et pour 2004 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 auxquelles il doit faire face. 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 les approches méthodologiques

Le marché de référence

L'Institut est mandaté pour comparer la rémunération des salariés de l'administration québécoise régis par une convention collective avec la rémunération des autres salariés 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 2003 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 ont 25 000 habitants et plus.

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 2003 a porté sur 36 corps d'emploi. En comptant les niveaux associés à chacun de ces corps, 90 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 ou sont fusionnés avec un autre emploi. 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'employés 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'employés dans le secteur « autres salariés québécois ». À l'inverse, un emploi de l'enquête (préposé à l'entretien ménager) est scindé en deux emplois pour les fins de la comparaison. Ainsi, pour la Partie I du rapport sur la rémunération des salariés, 60 emplois sont analysés. Les employés appariés sont les employés réguliers à temps plein dans l'administration québécoise comme dans les autres secteurs comparés.

Dans un souci permanent d'alléger le fardeau des répondants et ainsi améliorer le taux de réponse, l'Institut a limité le nombre d'emplois à enquêter dans les dossiers du secteur privé. Pour chacun des dossiers de ce secteur, un échantillon des emplois a été sélectionné. Cette sélection s'est effectuée sur la base de la probabilité de présence de chaque emploi dans le secteur d'activité économique de l'établissement. L'objectif poursuivi par cette approche est l'optimisation 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 déterminées².

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 reçus³.

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 rémunérées⁴.

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

Les mesures de la rémunération globale

Une fois la rémunération globale bien cernée à l'aide d'une définition et d'une équation, plusieurs méthodes peuvent être retenues pour la mesurer. L'Institut a, dans le passé, utilisé deux méthodes différentes permettant de quantifier la rémunération globale, soit celles des déboursés de l'employeur et des coûts simulés. Chacune de ces méthodes présente une facette distincte de la rémunération globale. De plus, l'objectif visé, l'horizon couvert et la méthodologie de l'une et l'autre sont différents. Dans ce rapport, l'Institut utilise seulement la méthode des déboursés.

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

3. 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.

4. 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 (débourrés)	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	- Salaire¹ - Remboursement de congés de maladie non utilisés	- Bonis, commissions et montants forfaitaires² - Primes² - Rémunération pour le temps supplémentaire - Sécurité d'emploi³
Rémunération indirecte	- Régime de retraite - Assurance-salaire - Assurance-invalidité - Assurance-vie - Assurance-maladie - Assurance-appareils optiques - 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 chômé payé.

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

3. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées. Des informations supplémentaires sur la sécurité d'emploi sont fournies dans le document *La sécurité d'emploi : mythes et réalités*, IRIR, Montréal, juin 1994, 202 p.

La méthode des déboursés permet de mesurer les coûts engagés par les employeurs aux fins de rémunération pour une année financière donnée. L'application que l'Institut fait de cette méthode, compte tenu de son équation de rémunération globale, consiste à ajouter au salaire les déboursés encourus par les employeurs pour offrir à leurs employés les régimes d'avantages sociaux, tout en considérant les heures de travail et le temps chômé payé.

La méthode des déboursés comporte toutefois certaines limites. Ainsi, chez deux employeurs offrant à leurs employés des régimes d'assurance-vie identiques, la prime à verser peut varier sensiblement en raison, par exemple, de l'âge des employés. La mesure de la rémunération par la méthode des déboursés donnerait des résultats différents selon l'âge des employés de chaque employeur. Pourtant, à âge égal, ou sur l'étendue d'une carrière, l'avantage est le même. Plusieurs variables autres que le contenu des régimes peuvent en effet avoir une influence sur les frais encourus, comme les variables démographiques (l'âge, le sexe, l'ancienneté de la

main-d'œuvre, etc.) et les variables économiques (taux d'inflation et d'intérêt, rendement de la caisse de retraite, etc.). Seule la méthode des coûts simulés permet, sous certaines conditions, de limiter l'influence de ces facteurs et ainsi de refléter de façon plus précise les caractéristiques des régimes. L'Institut a d'ailleurs utilisé cette méthode dans le cadre de divers mandats.

Les salaires et les échelles salariales⁵

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'em-

5. 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 ».

ploi 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 comparés⁶. 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 employés « hors échelle » alors que l'analyse salariale ne le fait pas. De plus, les données salariales incluent les employés qui ne sont pas assujettis à une échelle. Une bonne partie des professionnels, des techniciens et des employés de bureau sont rémunérés selon une échelle salariale. Les employés de service et les ouvriers sont généralement rémunérés selon un taux fixe. Les proportions d'employés assujettis à une échelle salariale varient également selon les secteurs et les emplois.

La collecte des données sur les maximums normaux peut 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 employés rémunérés selon une échelle salariale.

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

Le salaire d'un employé est fonction de son échelle salariale ainsi que de ses caractéristiques indivi-

6. 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.

duelles. 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 salaires⁷. 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 annexes A de la banque de données. Ces ratios représentent le salaire divisé par le maximum normal.

Le calcul de l'écart⁸ 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 l'effectif de l'administration québécoise⁹. 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 de l'effectif de l'administration québécoise¹⁰. 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'adminis-

7. 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'employés 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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 l'effectif de l'administration québécoise.

tration 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 de l'effectif de ce même secteur. L'analyse présentée dans ce rapport porte principalement sur les écarts de salaire, de maximum normal et de rémunération globale¹¹. 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 %¹². À son tour, cet intervalle permet de déterminer si l'écart est significativement différent de la valeur 0 qui symbolise la parité des deux secteurs comparés. En effet, si la valeur 0 n'est pas comprise dans l'intervalle déterminé pour un écart, l'Institut conclura à l'avance ou au retard de l'administration québécoise. À l'inverse, lorsque la valeur 0 est incluse dans l'intervalle, la parité des secteurs comparés est admise, l'avance ou le retard de l'administration québécoise ne pouvant être confirmé. Il n'est donc pas surprenant de constater qu'un écart différent de 0 puisse être considéré comme marquant la parité. Cette procédure permettant de déterminer le statut de l'administration québécoise constitue un test statistique dont le niveau de confiance est de 90 %. Ainsi, la probabilité de se tromper, en concluant que l'administration québécoise est en avance ou en retard alors qu'en réalité les deux secteurs sont à parité, est de 10 %. L'utilisation de 90 % comme niveau de confiance constitue un choix conservateur.

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

11. 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.

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

précision, un test statistique a été développé¹³ 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

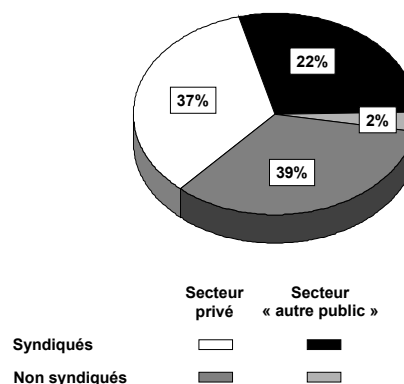
l'administration municipale en 2003 (voir la section suivante).

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.

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.

Figure 1
Répartition de l'effectif des autres salariés québécois selon la syndicalisation et le secteur d'activité, en 2003



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

13. 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.

secteur « autre public non syndiqué », alors que les 7 autres emplois repères y sont inexistantes.

Le retrait temporaire de l'administration municipale¹⁴

Un changement important dans l'univers des municipalités visées par l'ERG, soit celles de 25 000 et plus de population, a été observé en 2002 à la suite de la réorganisation municipale. En raison de ces bouleversements, l'enquête sur la rémunération globale n'a pas inclus de municipalités en 2002. Depuis, les nouvelles villes fusionnées ont travaillé à l'harmonisation des diverses conventions collectives.

L'ERG 2003 a démarré au mois de mai. Selon l'information disponible à ce moment et les consultations réalisées par l'Institut, l'intégration des conventions collectives dans les nouvelles villes semblait être peu avancée, mais tout de même à différents niveaux d'une ville à une autre ainsi qu'entre les catégories d'emplois d'une même ville.

Compte tenu de cette hypothèse (harmonisation peu avancée), l'Institut a effectué une collecte d'information dans les municipalités qui avaient répondu à l'ERG en 2001. L'enquête portait sur l'état actuel des emplois appariés lors de l'ERG 2001, les salaires de ces emplois et les principaux mouvements de l'effectif, mais ne comportait pas de volet sur les avantages sociaux. L'objectif premier était de connaître davantage l'état d'avancement de l'harmonisation et de recueillir des renseignements sur les taux d'augmentation des salaires de ces emplois. Cette collecte permettra également de planifier la prochaine enquête auprès des municipalités.

Toutefois, les données colligées ne sont pas assez uniformes pour permettre leur utilisation aux fins de la comparaison spécifique de l'administration municipale. Dans certaines villes, l'intégration était

loin d'être complétée alors que dans d'autres, le processus d'harmonisation était finalisé pour un grand nombre de catégories d'emplois. Par ailleurs, il faut mentionner qu'au cours de l'été 2003, une loi a été adoptée afin de permettre la tenue de référendums sur les défusions municipales. Cette législation a eu un effet sur la réponse à l'enquête de l'Institut.

Tout comme en 2002, l'approche retenue pour la comparaison de 2003 est donc la suivante : il n'y a pas de comparaison spécifique de l'administration québécoise avec l'administration municipale. Toutefois, afin de ne pas affecter la comparaison avec l'ensemble des autres salariés québécois (ASQ), un ajustement aux taux de salaires recueillis dans les municipalités ayant répondu à l'ERG 2001 a été effectué. Pour chacune de ces villes, le taux d'ajustement utilisé est celui colligé dans le cadre de l'ERG 2003. L'ajustement reflète donc l'augmentation de la rémunération observée depuis la dernière enquête, mais sur la base des emplois appariés en 2001.

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 50 347 salariés de l'administration québécoise, soit 18 % de l'effectif total de ce secteur¹⁵. Cependant, une bonne partie de l'effectif compris dans la catégorie « autres employés » sont rattachés à des emplois qui se retrouvent uniquement

14. Pour des informations sur la rémunération dans les villes, voir *Enquête sur la rémunération globale : municipalités de 10 000 et plus de population – 2001, ISQ, mai 2002*. Ce document ainsi que la banque de données sont disponibles sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).

15. 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 2001 au 30 juin 2002. Les employés 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 2002.

ou presque dans l'administration québécoise. En excluant ces emplois du calcul, la proportion d'effectif couvert passe à 33 %.

Comme l'indique le tableau III, cette couverture varie selon les catégories d'emplois. Les emplois repères de la catégorie des employés de bureau et de celle des employés de service et des ouvriers regroupées ensemble comptent le plus d'effectif par rapport à l'effectif total de ces catégories dans l'administration québécoise (48 %). Les catégories des professionnels et des techniciens sont moins importantes. En effet, l'effectif rattaché aux emplois repères de ces deux catégories couvre respectivement 21 % et 18 % de l'effectif total de ces mêmes catégories dans l'administration québécoise.

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

Tableau III
Répartition de l'effectif rattaché aux emplois repères et de l'effectif total de l'administration québécoise¹

Catégories d'emplois	Effectif emplois repères	Effectifs totaux adm. québ.	Effectifs couverts par la comparaison
	Nbre		%
Professionnels	7 584	35 733	21
Techniciens	7 609	41 631	18
Employés de bureau ²	24 363	50 319	48
Employés de service et ouvriers	10 791	22 706	48
Total partiel	50 347	150 389	33
Autres employés ³	..	125 029	..
Total	50 347	275 418	18

1. Période du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2002.

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.

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 2002 et 2003.

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 2002 et 2003. 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 réel¹⁶ dû à l'évolution de la rémunération et, d'autre part, de composantes représentant les effets des changements survenus (structure de l'effectif et autres effets jugés pertinents). Ainsi, en plus de la composante principale, les différences entre les écarts 2003 et 2002 tiennent compte du changement de la structure de l'effectif de l'administration québécoise entre 2002 et 2003.

La différence des écarts salariaux entre 2002 et 2003 se décompose donc selon la formule suivante :

$$\text{Écart}_{2003} - \text{Écart}_{02} = \text{Effstruct} + \text{Écart}_{\text{réém}}_{2003} - \text{Écart}_{\text{réém}}_{02}$$

Les différents termes de la formule se définissent ainsi :

Écart₂₀₀₃-Écart₀₂ : exprime la différence entre les écarts publiés dans les rapports 2002 et 2003;

Effstruct : représente l'effet de la variation de la structure d'effectif de l'administration québécoise entre 2002 et 2003;

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

Écart₂₀₀₃-Écart₂₀₀₂ : 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 2003 et 2002.

L'Institut a analysé cette année les mêmes secteurs que ceux couverts dans le rapport 2002.

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 2003. Ces données ont été recueillies au cours de l'ERG 2003.

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 pères.

La période de référence des données pour le coût des avantages sociaux et du temps chômé payé est l'année 2002 pour les salariés du secteur privé¹⁷. Ces données sont celles recueillies dans le cadre de l'ERG 2003. Dans 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 au 30 juin 2000. Dans le cas du secteur « autre public », les données de 2001 sont utilisées, la dernière année d'enquête de ce volet dans ce secteur étant l'année 2002.

Il est à noter que 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 2003, des ajustements sur les régimes étatiques ont été effectués sur la base des dispositions en vigueur en 2002 pour les établissements des secteurs pour lesquels l'enquête sur les avantages sociaux n'a pas été faite en 2003. Par ailleurs, certains avantages sociaux sont intégrés à l'équation de la rémunération globale en utilisant

17. Les avantages sociaux sont enquêtés à tous les deux ans dans les établissements. Ceux du secteur « autre public » (sauf l'administration municipale) et de l'administration québécoise ont été enquêtés en 2002. C'est pourquoi ce volet n'a été enquêté en 2003 qu'auprès des établissements du secteur privé.

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.

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 2003. 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 employés sont celles en vigueur au 1^{er} juillet 2003 pour tous les secteurs sauf l'administration québécoise. Dans ce secteur, l'effectif des emplois repères fait référence à la période du 1^{er} juillet 2001 au 30 juin 2002 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 2002.

Pour les autres salariés québécois, les données concernent les employés réguliers à temps plein. Quant à l'administration québécoise, ce sont également les employés 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.

Les titres d'emplois utilisés dans le rapport ont été modifiés en 2001 afin de permettre une correspondance facile avec les titres d'emplois de l'enquête. 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		Modifications en 2003
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)	Techn. en documentation 1-2
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)	Retiré de la comparaison
Sténo-secrétaire 1	(SE1)	Personnel secrétariat 1	(SE1)	Inclut le préposé traitement texte 2
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)	

Tableau IV (suite)
Titres des emplois comparés

Jusqu'à l'année 2001		Année 2001 et subséquentes		Modifications en 2003
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)	
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)	

Par ailleurs, certaines modifications ont été apportées en 2003. Ainsi, l'emploi « préposé de traitement de texte 2 » ne fait plus l'objet d'une comparaison spécifique puisque les données reliées à cet emploi sont maintenant combinées dans l'enquête à celles de personnel de secrétariat de niveau 1. Une autre modification touche le corps d'emploi « technicien en documentation ». En plus du niveau de fonctionnement autonome (niveau 2), qui était le seul niveau comparé en 2002, le niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1) est maintenant inclus dans cet emploi pour la comparaison.

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 ont obtenu des augmentations de leurs échelles salariales de 1,5 % le 1^{er} janvier 1999 et de 2,5 % les 1^{er} janvier 2000, 2001 et 2002.

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. Les salaires et certaines primes en vigueur le 31 mars 2003 ont été majorés, avec effet au 1^{er} avril 2003, de 2 %. Les salariés couverts par cette entente ont également reçu 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. Seule une exception a été mentionnée : les technologistes médicaux (emploi repère de technicien de laboratoire dans le secteur de la santé et des services sociaux). Les données du rapport 2003 sont basées sur les échelles de traitement en vigueur au 30 juin 2003 dans l'administration québécoise.

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). 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. Pour l'ERG 2003, les salaires fournis par le Conseil du trésor sont ceux en vigueur au premier juillet 2003. 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'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 a été utilisé lors de l'enquête 2002, année d'enquête des avantages sociaux pour l'administration québécoise.

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 est terminée. Parallèlement à cette opération, des échanges ont eu lieu entre les représentants du Conseil du trésor et du SPGQ dans le cadre de la négociation des règles d'intégration et de la rémunération. Des travaux de cohérence ministérielle et interministérielle sont en cours. 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'Institut a démarré son projet de révision du panier d'emplois repères utilisé présentement pour l'Enquête sur la rémunération globale. La complexité et l'ampleur de ce projet justifient de prendre certaines actions dès à présent plutôt que d'attendre que toutes les nouvelles classes d'emplois et leurs conditions de rémunération soient connus.

Un document d'orientation résumant la problématique, les enjeux et le plan d'action envisagé par l'Institut a été rendu public au mois de septembre¹⁸. De plus, un groupe de travail formé de représentants des parties a été constitué. Une rencontre a eu lieu

18. Ce document est disponible sur le site Web de l'Institut.

au cours du mois d'octobre 2003. Ce groupe a pour mandat de guider l'Institut dans les choix et les analyses prévues dans son plan d'action. Tous les représentants des parties seront également consultés sur les principaux choix et orientations recommandés par l'Institut.

L'ISQ prendra en considération, au fur et à mesure dans ses études et selon les orientations et approches acceptées par les parties, toute modification à la classification des salariés qui découlera de la mise en place de la directive sur la classification. Les données du présent rapport sur la rémunération des salariés n'en sont pas affectées.

L'impact de la législation sur l'équité salariale

La Loi sur l'équité salariale, en vigueur depuis le 21 novembre 1997, s'applique à tout employeur dont l'entreprise compte 10 personnes salariées ou plus, qu'il soit du secteur privé, public ou parapublic. Cette loi vise à corriger les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois dans des catégories d'emplois à prédominance féminine. L'employeur devait commencer à verser les premiers ajustements au plus tard le 21 novembre 2001. Les ajustements peuvent être étalés sur une période maximale de quatre ans.

C'est donc dire que les ajustements d'équité salariale sont intégrés au salaire et recueillis dans l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) depuis 2002. L'Institut n'a actuellement pas la possibilité de quantifier la valeur de ces ajustements salariaux dans le rapport puisque l'ERG 2003 ne comportait pas de questions relatives à ces versements.

C'est dans ce contexte que l'Institut a mis en branle une enquête sur les versements d'équité salariale. La collecte de données s'effectuera à l'automne 2003 auprès de l'administration québécoise et d'un échantillon représentatif des établissements de 200 employés et plus (même taille d'établissements que celle utilisée dans le cadre de la comparaison). Les établissements ayant répondu à l'ERG sont visés par cette enquête. Les versements relatifs à la loi sur l'équité pour les emplois repères y seront recueillis.

À partir des données recueillies, une étude de sensibilité sera réalisée afin d'analyser l'effet des versements d'équité salariale sur les écarts de rémunération publiés dans le rapport sur la rémunération des salariés. Cette étude devrait être publiée dans les premiers mois de 2004.

PARTIE II

L'environnement économique et le marché du travail

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

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

Les données trimestrielles du PIB québécois en dollars constants et ses composantes ainsi que les données de l'année 2002 proviennent des *Comptes économiques du Québec* publiés par l'Institut de la statistique du Québec¹⁹. 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.

Dans ce rapport, les données du PIB et de ses composantes sont exprimées en termes réels par la méthode des indices de prix en chaîne de type Fisher dont l'année de référence est 1997. Pour chacune des années sauf l'année de base, la somme des composantes diffère des totaux partiels et des totaux, parce que l'enchaînement a lieu chaque année et non plus seulement dans l'année de base. La contribution, en points de pourcentage, de chaque composante du PIB à la variation globale du PIB est toutefois présentée dans le chapitre 6.

La méthode des indices en chaîne est, depuis l'automne 2002, la méthode officielle de déflation adoptée par Statistique Canada pour les Comptes économiques provinciaux, et les valeurs obtenues par cette méthode constituent dorénavant les données officielles du PIB réel et de ses composantes. Antérieurement, l'estimation du PIB et de ses composantes en dollars constants était obtenue par la méthode des indices de prix à pondération fixe.

L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services est utilisé pour obtenir le revenu personnel disponible en terme réel; 1997 est l'année de base. L'indice des prix à la consommation (IPC) a, quant à lui, 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

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

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 ».

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. 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 2003, la croissance de l'IPC utilisé est celle calculée pour le Québec pour les neuf premiers mois de 2003 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 nominale²⁰ observée pour la même période. Ce taux de croissance est basé sur les résultats observés au cours de chacune des années considérées.

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

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 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.

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.

Dans le calcul des moyennes des taux d'augmentation pour les conventions en vigueur, chaque convention se voit attribuer un poids en fonction du nombre de salariés couverts. Jusqu'à cette année, le poids accordé par l'Institut à une convention était le nombre de salariés de la dernière entente signée. Pour le rapport 2003, le poids accordé correspond au nombre de salariés de l'entente en vigueur pour l'année considérée, cette pondération reflétant mieux le type d'analyse réalisée. Ce changement n'entraîne pas ou très peu de différences. Les tests effectués par l'Institut ne montrent pas de différence supérieure à 0,05 point de pourcentage dans le calcul des taux nominaux des cinq dernières années selon le type de nombre de salariés utilisés.

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 2003 pour l'ensemble des salariés québécois est celui fourni par Statistique Canada, soit 41,1 %.

La couverture de l'analyse des conventions

Les tableaux V et VI donnent un aperçu du nombre de conventions collectives ainsi que du nombre de salariés syndiqués couverts par la banque du ministère du Travail à la fin du troisième trimestre de 2003. Le tableau V présente l'information sur les conventions en vigueur en 2002 et en 2003. Il

fournit également la représentativité du nombre de salariés sur lequel sont basés les résultats de 2003, 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 de l'effectif. L'information du tableau VI porte sur les ententes nouvellement signées au cours de l'année 2002 et celles signées au cours des neuf premiers mois de 2003.

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
2002	Nombre de conventions	59	798	41	28	81	24	174	972	1 031
	Nombre de salariés	319 000	278 273	31 330	10 531	24 372	40 427	106 660	384 933	703 933
2003	Nombre de conventions	2	694	16	0	31	12	59	753	755
	Nombre de salariés	2 267	250 425	21 990	0	9 011	6 222	37 223	287 648	289 915
	Représentativité	0,5 %	96.9%	68.6%	..	23.2%	13,9 %	28.6%	74.0%	35.3%

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

Tableau VI

Nombre de conventions nouvellement signées¹ et de salariés couverts² dans la banque retenue

Année		Administration québécoise	Privé	Ent. publ. québ.	Universitaire	Municipal	Fédéral	« Autre public »	Ensemble ASQ	Ensemble Québec
2002	Nombre de conventions	58	201	16	5	10	6	37	238	296
	Nombre de salariés	316 678	68 845	6 008	584	891	2 243	9 726	78 571	395 249
2003	Nombre de conventions	1	99	9	3	4	0	16	115	116
	Nombre de salariés	2 092	26 145	16 819	617	5 404	0	22 840	48 985	51 077

1. Ce nombre exclut les conventions collectives signées pour une première fois puisqu'aucun taux de croissance salariale ne peut être calculé.

2. 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 2003, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 10,3 % sur celui des autres salariés québécois.

Le nombre d'emplois et de salariés pour lequel l'administration québécoise présente un retard est important : 48 emplois repères sur 60, représentant 82 % des effectifs. Quatre emplois, comptant 7 % des effectifs, sont à parité dans les deux secteurs. Les huit autres, regroupant 11 % des effectifs, montrent une avance de l'administration québécoise.

Tout comme dans 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 sont à parité dans les deux secteurs.

Le statut de retard de l'administration québécoise est observé dans la majorité des emplois de toutes les catégories sauf de celle des employés de service où seulement deux emplois sur sept sont en retard. Ceux-ci comptent cependant 48 % des effectifs de la catégorie. Le nombre d'emplois présentant un retard est particulièrement important chez les employés de bureau : 17 emplois sur 18, comptant la presque totalité des effectifs. Un statut de retard est aussi constaté dans l'ensemble des emplois repères de la catégorie des ouvriers, dans 12 emplois sur 16 chez les professionnels (76 % des effectifs) et dans 7 des 9 emplois de techniciens (71 % des effectifs).

Chez les employés de service, la parité des deux secteurs est constatée. Cinq emplois sur sept, représentant 52 % des effectifs, sont en avance. 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.

Tableau 1.1

Écarts salariaux, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003 (en %)

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

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 10,3
Professionnels	15	- 7,0
Techniciens	15	- 10,3
Employés de bureau	49	- 14,0
Employés de service	18	- 0,6*
Ouvriers	3	- 32,9

* 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 2003

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	8	4	48	60
Professionnels	1	3	12	16
Techniciens	1	1	7	9
Employés de bureau	1	0	17	18
Employés de service	5	0	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 7 % sur celui des autres professionnels québécois. Un retard est constaté dans 12 des 16 emplois repères, regroupant un peu plus des 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 79 % des effectifs; ils affichent un retard de 4,2 %. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », en retard de 6,3 %, a une influence particulièrement marquée sur ce résultat puisqu'il regroupe 57 % des effectifs du niveau 2.

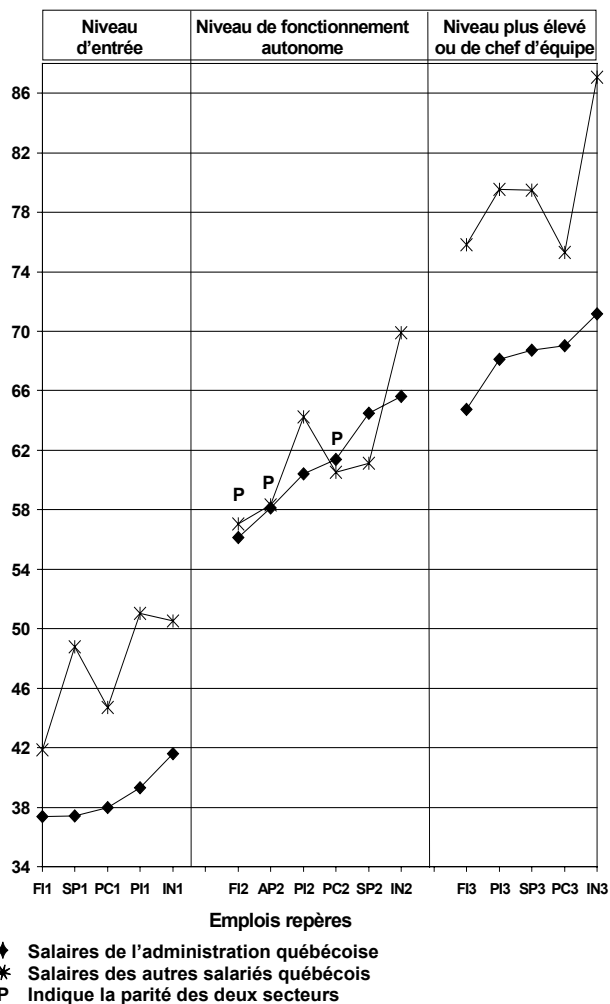
Le seul emploi repère pour lequel une avance salariale de l'administration québécoise est notée est de niveau 2; il s'agit du « Spécialiste en sciences physiques 2 » (avance de 5,2 %).

Les emplois appariés au niveau 1 affichent le retard le plus important (- 24 %). Ces emplois ne représentent toutefois que 7,6 % des effectifs. Des écarts notables sont constatés pour les emplois « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 » (- 29,8 %) et « Spécialiste en sciences physiques 1 » (- 30,4 %); ces retards correspondent à une différence salariale de 11 711 \$ pour le premier et de 11 371 \$ pour le second au désavantage 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 16,5 %. Tous les emplois de ce niveau affichent ce statut et les écarts varient de - 9 % à - 22,4 %.

Figure 1.1

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2003 (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 (63 988 \$) est inférieur de 6,5 % à celui observé chez les autres professionnels québécois (68 120 \$). Un retard est aussi constaté sur le plan du salaire (- 7 %). 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 alors que pour les autres professionnels québécois, la proportion est de 77 %. C'est chez les autres salariés québécois appariés au corps d'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1, 2 et 3 » que les proportions d'effectifs

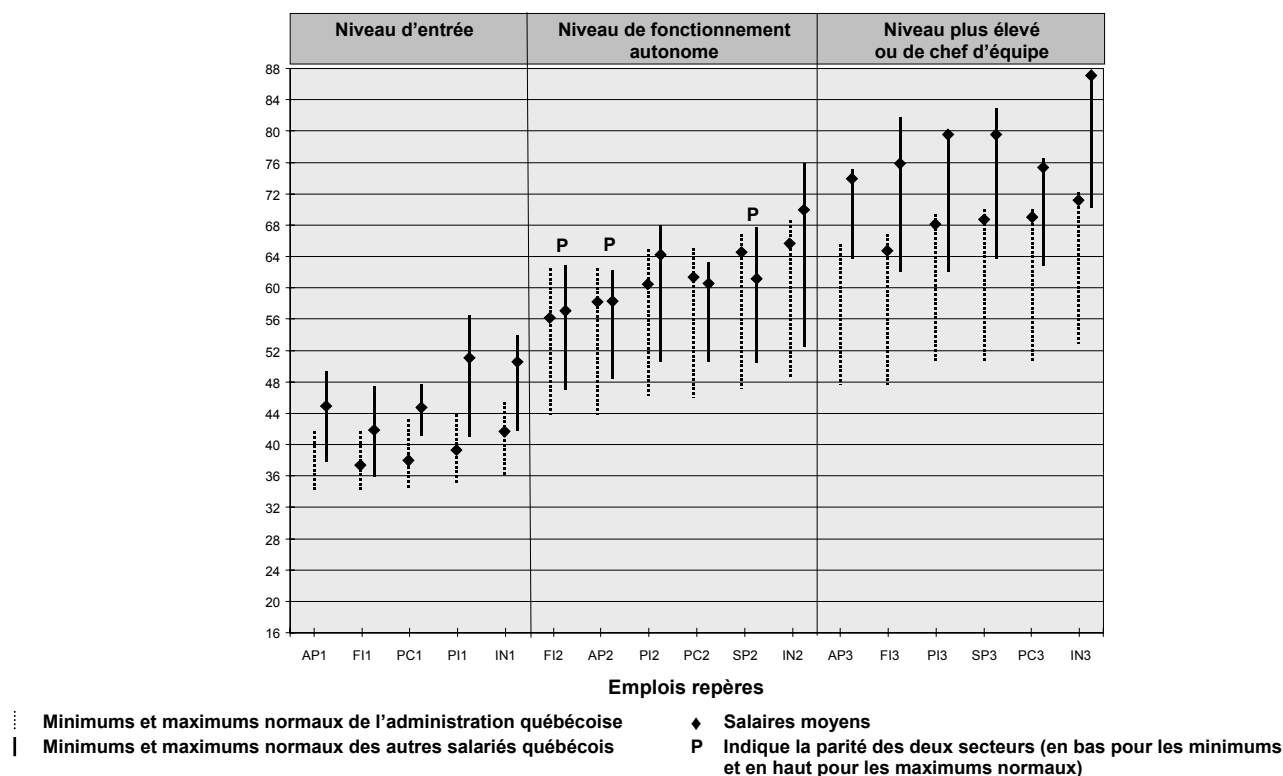
rémunérés selon une échelle salariale sont les plus faibles, soit respectivement de 36 %, 60 % et 44 %.

Par ailleurs, 41 % des autres professionnels québécois couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 77 180 \$.

Quatorze des dix-huit emplois, comprenant 76 % des effectifs, affichent un retard de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal. Les écarts varient de - 4,7 % à - 29,6 %. Des quatre autres emplois, un est en avance, alors que les trois autres, regroupant 17 % des effectifs, sont à parité dans les deux secteurs. La différence entre le maximum normal de l'administration québécoise et le minimum des autres salariés québécois est inférieure à 2 000 \$ dans le cas de deux emplois.

Figure 1.2

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Professionnels », en 2003 (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 10,3 % par rapport à celui des autres techniciens québécois.

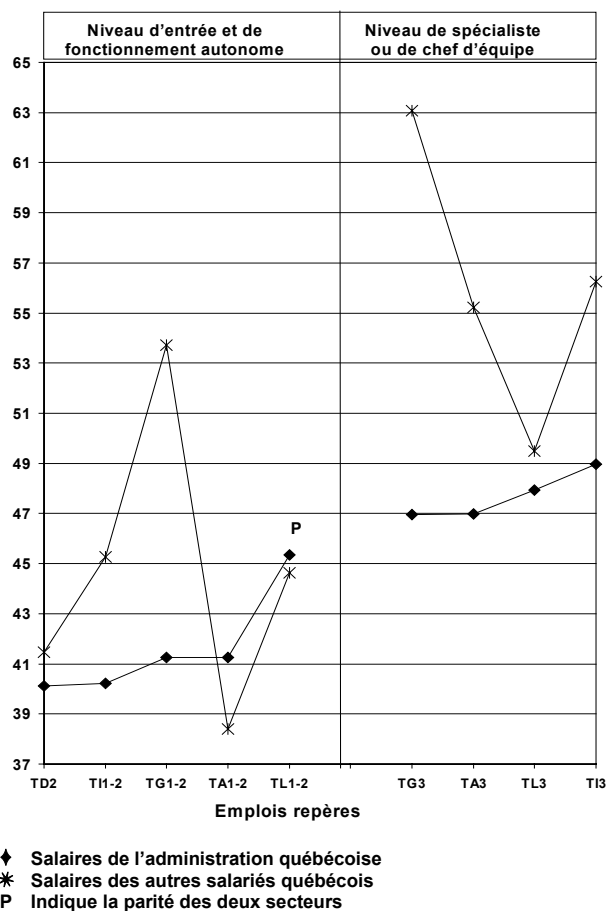
Sur neuf emplois repères, sept présentent un retard salarial de l'administration québécoise; ils regroupent 71 % des effectifs de la catégorie. Un emploi est à parité dans les deux secteurs, alors que l'autre est en avance.

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 9,7 % par rapport aux autres techniciens québécois de même niveau. Parmi les emplois témoignant d'un retard, le « Technicien en génie 1-2 », regroupant 20 % des effectifs de ce niveau, montre un écart de - 30,2 %. Cela représente une différence salariale de 12 474 \$ au désavantage de l'administration québécoise. L'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », qui regroupe 30 % des effectifs de ce niveau, est à parité dans les deux secteurs. Par ailleurs, l'emploi « Technicien en arts appliqués graphiques 1-2 » affiche une avance de l'administration québécoise (6,9 %).

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), l'administration québécoise accuse un retard de 13,6 %. Les quatre emplois de ce niveau affichent un retard. Parmi ceux-ci, le « Technicien en génie 3 » montre un écart de - 34,3 %, ce qui correspond à une différence salariale de 16 102 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.3

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Techniciens », en 2003 (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 (44 910 \$) est inférieur de 10,2 % par rapport à celui des autres techniciens québécois (49 469 \$). Un retard est aussi constaté pour le salaire; il s'établit à 10,3 %. Toutefois, les écarts observés en ce qui concerne le maximum normal et le salaire ne sont pas significativement différents. Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les autres salariés québécois de cette catégorie, la proportion est de 66 %.

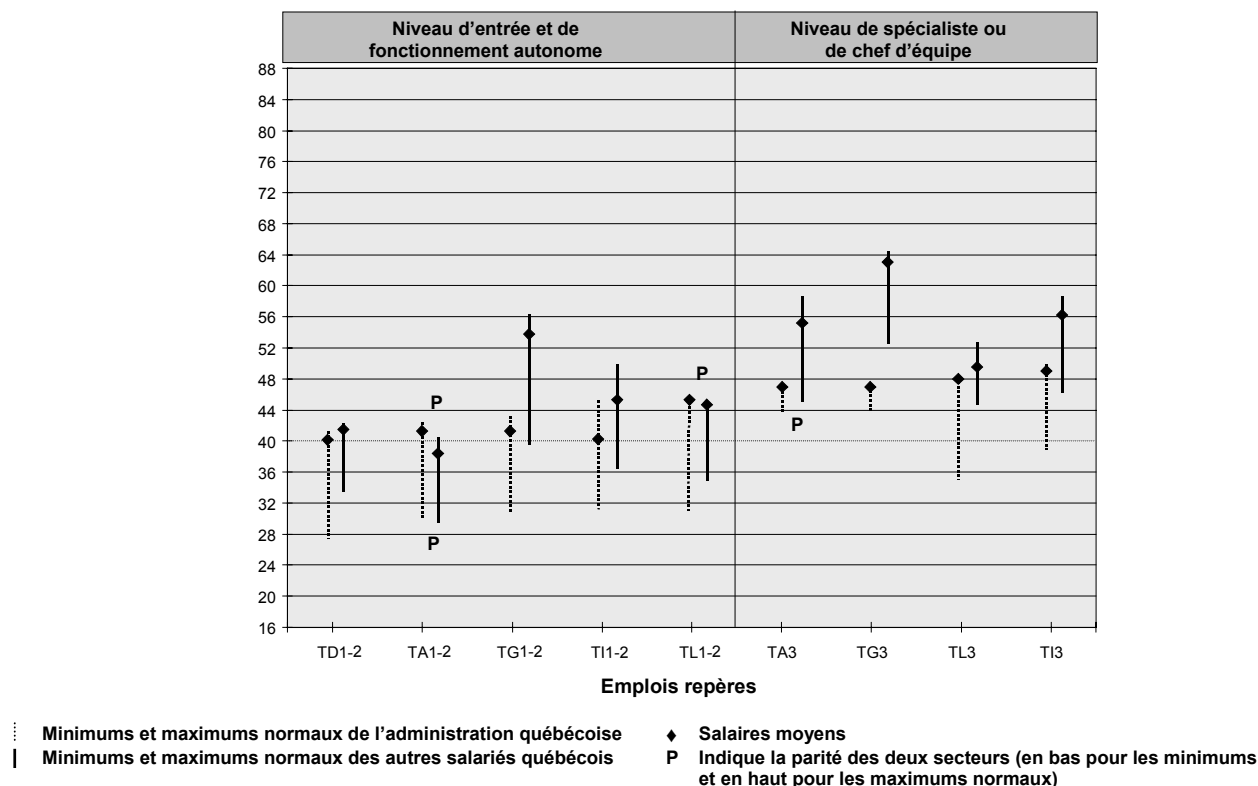
Par ailleurs, 43 % des autres techniciens québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 56 917 \$.

Sept des neuf emplois, regroupant 71 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise pour le maximum normal. Les écarts varient de 2,7 % à 36,7 %. Les deux autres emplois, le « Technicien en arts appliqués et graphiques 1-2 » et le « Technicien de laboratoire 1-2 », sont à parité dans les deux secteurs.

Le maximum normal de l'administration québécoise est moins élevé que le minimum observé chez les autres salariés québécois pour l'emploi « Technicien en génie 3 ». En ce qui concerne les techniciens en arts appliqués et graphiques 3 de l'administration québécoise, le maximum normal dépasse celui 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 2003 (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 % par rapport aux autres salariés québécois de cette catégorie.

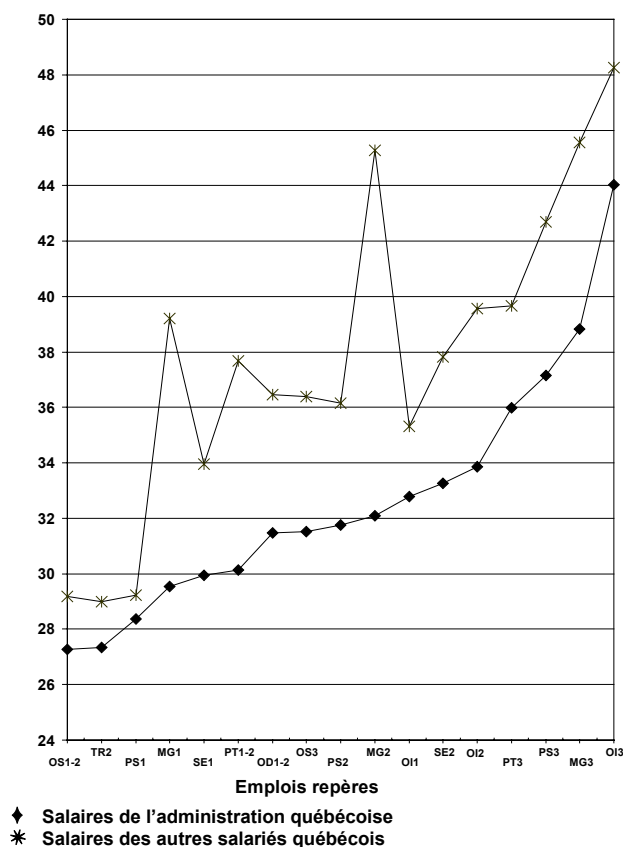
L'administration québécoise est en retard dans 17 des 18 emplois repères, comptant la presque totalité des effectifs de la catégorie. L'autre emploi affiche une avance.

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 13,9 %, 13,4 % et 13,7 % respectivement.

Les trois niveaux de l'emploi « Magasinier » affichent des retards importants, avec des écarts de - 32,7 % pour le niveau 1, de - 41,1 % pour le niveau 2 et de - 17,3 % pour le niveau 3. Ces retards correspondent à des différences salariales de 9 675 \$, 13 182 \$ et 6 730 \$ respectivement.

Figure 1.5

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de bureau », en 2003 (en 000 \$)



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

Les employés de bureau

Le maximum normal des échelles salariales des employés de bureau de l'administration québécoise (32 183 \$) est en retard de 17,2 % face à celui des autres salariés québécois (37 704 \$). La majorité des employés de bureau de l'administration québécoise¹ sont rémunérés selon une échelle salariale, alors que la proportion chez les autres employés de bureau québécois est de 78 %.

Le retard salarial de l'administration québécoise (- 14 %) n'est pas aussi important que celui du maximum normal. En effet, les employés de cette catégorie occupent une position plus avancée dans leur échelle salariale (94,9 % contre 83,1 %).

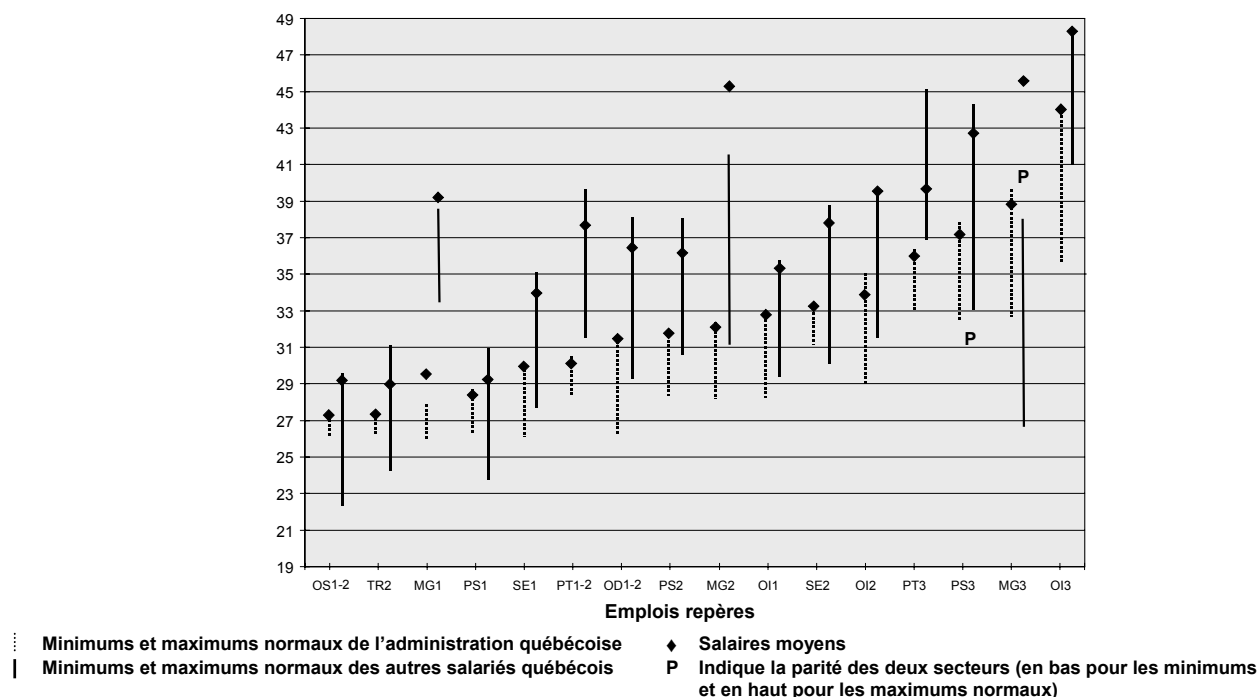
Par ailleurs, 31 % des autres employés de bureau québécois couverts par des échelles salariales bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 43 500 \$.

Les maximums normaux de l'administration québécoise sont en retard sur ceux des autres employés de bureau québécois dans 16 des 17 emplois, comptant la quasi-totalité des effectifs. Trois des emplois montrant un retard de l'administration québécoise ont un maximum normal inférieur au minimum observé chez les autres salariés québécois. Pour deux autres emplois, il le dépasse de moins de 2 000 \$.

1. Sauf près de 32 % des effectifs occupant l'emploi « Magasinier 1 » et environ 10 % 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 2003 (en 000 \$)



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

Les employés de service

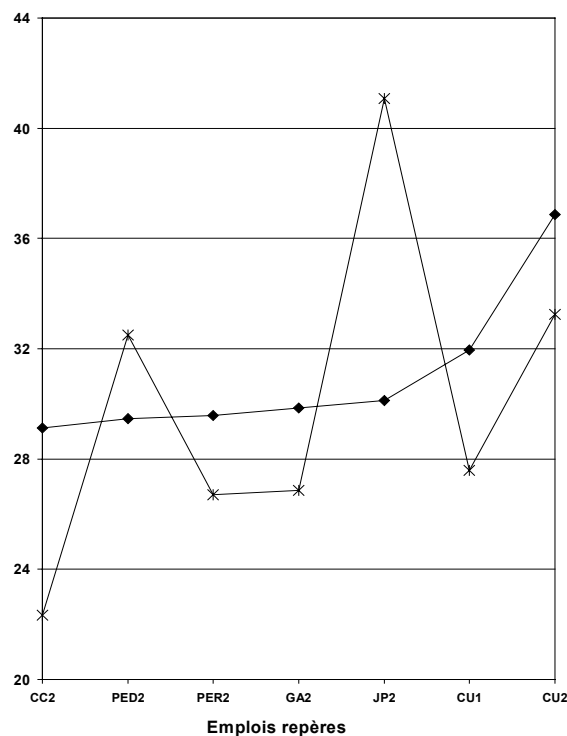
Chez les employés de service, la parité est observée entre les employés de l'administration québécoise et les autres salariés québécois sur le plan salarial.

Cinq emplois repères sur sept sont en avance. Ils représentent plus de la moitié des effectifs (52 %). Les deux autres emplois affichent 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. Une avance notable de l'administration québécoise (23,4 %) 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 (- 36,4 %); il représente une différence salariale de 10 971 \$ au désavantage de l'administration québécoise. Cet emploi compte 15 % des effectifs de la catégorie.

Figure 1.7

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Employés de service », en 2003 (en 000 \$)



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

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

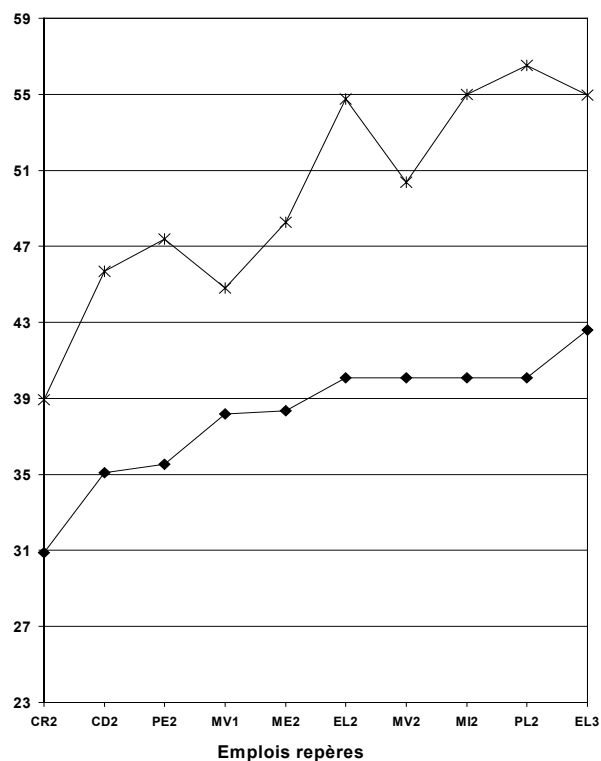
Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise affiche un retard de 32,9 % par rapport à celui des autres ouvriers québécois. Le statut de retard est constaté pour chacun des 10 emplois repères de la catégorie.

Cinq emplois, comptant les deux tiers des effectifs de la catégorie, affichent un retard de plus de 30 %. Dans l'ensemble des emplois de la catégorie, les écarts varient de - 17,3 % à - 41,1 %. Ce dernier retard est observé pour l'emploi « Plombier d'entretien 2 » et correspond à une différence salariale de 16 459 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 1.8

Salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, catégorie « Ouvriers », en 2003 (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

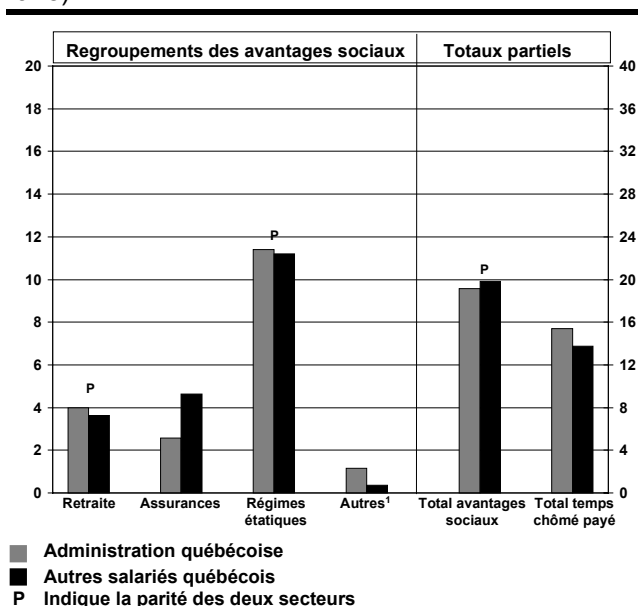
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé² exprimés en pourcentage du salaire sont similaires dans l'administration québécoise et chez les autres salariés québécois. Les débours liés aux avantages sociaux sont à parité dans les deux secteurs, alors que les coûts du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise, soit 15,37 % du salaire contre 13,75 %.

La similarité des coûts des avantages sociaux résulte de l'effet contraire des débours plus importants dans l'administration québécoise pour le regroupement « autres » (soit 1,16 % du salaire contre 0,35 %) et des dépenses moindres dans ce secteur pour les régimes d'assurance (2,57 % contre 4,64 %). Cependant, au chapitre des assurances, l'administration québécoise dépense des montants plus importants pour l'assurance-salaire (2,43 % contre 1,03 %), 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 et étatiques, 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 7,17 %), les congés fériés et mobiles (4,98 % contre 4,77 %) et les congés de maladie utilisés (1,81 % contre 1,37 %).

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)



En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 2002 dans le cas du secteur privé et l'année 2001 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » (à l'exception de celles sur les régimes étatiques qui sont de 2002).

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, les congés de maladie utilisés ainsi que les congés parentaux et sociaux.

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

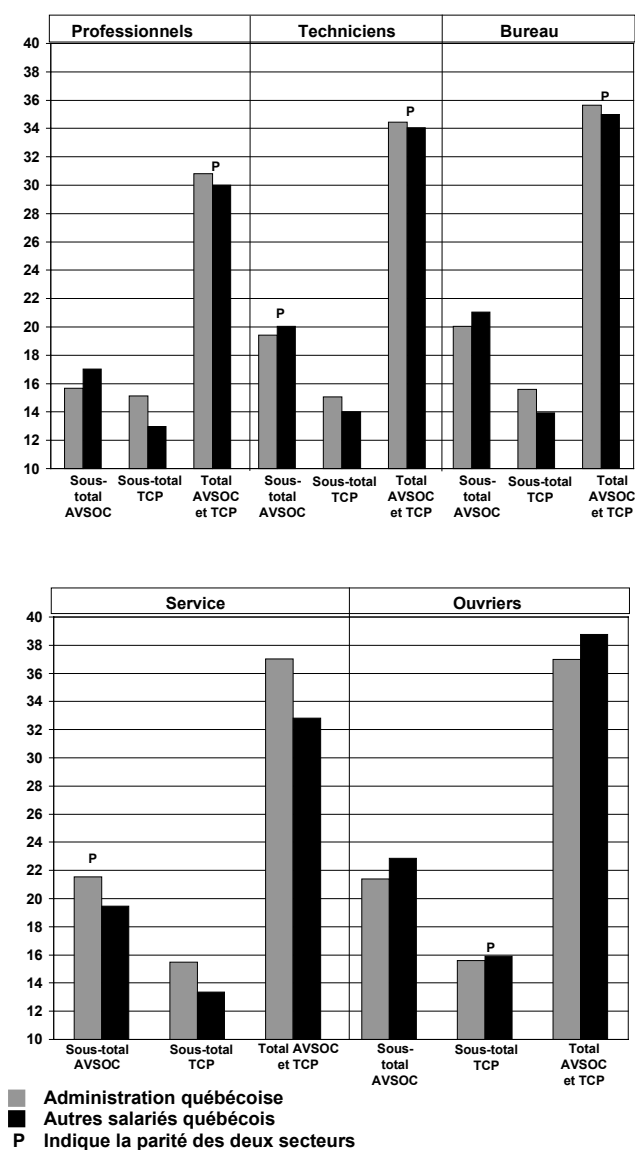
Lorsque les catégories d'emplois sont prises en compte, les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont à parité dans les deux secteurs chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Ils sont supérieurs dans l'administration québécoise chez les employés de service (37,01 % contre 32,83 % du salaire), mais inférieurs chez les ouvriers (36,97 % contre 38,75 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise pour trois catégories, la parité des deux secteurs étant observée chez les techniciens et les employés de service. Les coûts moins élevés chez les professionnels et les employés de bureau s'expliquent par des déboursés moindres pour les régimes d'assurance. Chez les ouvriers, les débours sont inférieurs en raison des régimes de retraite et d'assurance. Le régime de retraite est plus coûteux dans l'administration québécoise chez les employés de service, alors que la parité des deux secteurs est constatée dans les trois autres catégories. Quant au regroupement des assurances, les déboursés sont inférieurs dans l'administration québécoise dans toutes les catégories, à l'exception des employés de service où les coûts sont similaires. Les remboursements de congés de maladie non utilisés et la compensation pour congés parentaux coûtent plus cher dans l'administration québécoise dans toutes les catégories.

Le total du temps chômé payé est plus élevé dans l'administration québécoise dans quatre catégories d'emplois, alors que la parité des deux secteurs est constatée chez les ouvriers. Dans cette catégorie, les coûts moindres dans l'administration québécoise pour les congés annuels et les congés sociaux sont contrebalancés par les déboursés supérieurs pour les congés de maladie utilisés.

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)



AVSOC : Avantages sociaux
TCP : Temps chômé payé

En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives aux autres salariés québécois couvrent l'année 2002 dans le cas du secteur privé et l'année 2001 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » (à l'exception de celles sur les régimes étatiques qui sont de 2002).

Banque de données : annexe B-1

Les heures de travail

La semaine régulière des employés de l'administration québécoise comporte environ une heure et demie de travail de moins que celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Cette différence équivaut annuellement à environ deux semaines de moins en faveur de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs au chapitre des heures de présence au travail³ s'établit à une heure et demie par semaine.

Dans 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. Dans les quatre autres catégories d'emplois, l'écart varie de une demi-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.

Dans toutes les catégories d'emplois, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur des autres salariés québécois. La différence entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail varie de près de une demi-heure chez les ouvriers à environ deux heures et trois quarts chez les professionnels. Chez les employés de service, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour les heures de présence au travail que pour les heures régulières. Cela s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

Tableau 1.3
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003

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

* 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 chômé payé des heures rémunérées.

La rémunération globale

La rémunération globale des employés de l'administration québécoise est en retard de 6,8 % sur celle des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé dans 43 des 60 emplois, regroupant 68 % des effectifs. Le retard plus faible observé 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 56 % des effectifs, affichent ce statut. Quatre emplois, représentant 24 % des effectifs, sont en avance alors que les neuf autres emplois, regroupant 20 % des effectifs, sont en retard. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise expliquent le passage d'un retard salarial 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 présente un retard de 4,4 % par rapport à celle des autres salariés québécois. Ce statut est noté pour six emplois sur neuf, représentant 65 % des effectifs. La diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 12,2 % sur celle des autres salariés québécois. Seize des dix-huit emplois de la catégorie, regroupant 89 % des effectifs, présentent ce statut. Les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise annulent l'effet des déboursés relatifs aux avantages sociaux qui y sont moins élevés.

En ce qui concerne les employés de service, la parité des deux secteurs est observée. Aucun emploi ne présente toutefois ce statut. Cinq emplois sont en

avance (52 % des effectifs), alors que les deux autres sont en retard (48 % des effectifs).

Avec un écart de - 34 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus élevé sur le plan de la rémunération globale. 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 2003 (en %)
[Écart = (adm. québ. - marché)/adm. québ.]

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 10,3	- 12,0	- 6,8
Professionnels	- 7,0	- 10,2	- 1,0*
Techniciens	- 10,3	- 11,2	- 4,4
Employés de bureau	- 14,0	- 16,3	- 12,2
Employés de service	- 0,6*	0,9*	3,0*
Ouvriers	- 32,9	- 34,5	- 34,0

* 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 2003

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	11	6	43	60
Professionnels	4	3	9	16
Techniciens	2	1	6	9
Employés de bureau	0	2	16	18
Employés de service	5	0	2	7
Ouvriers	0	0	10	10

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

L'ensemble des emplois repères

En 2003, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 10,6 % sur celui des employés du secteur privé. Le nombre d'emplois et de salariés pour lequel l'administration québécoise accuse un retard est important : 43 des 59 emplois repères, regroupant 74 % des effectifs. Huit emplois, représentant 15 % des effectifs, sont à parité dans les deux secteurs; les huit autres emplois, comptant 11 % des effectifs, présentent une avance de l'administration québécoise.

Tout comme pour l'ensemble des emplois repères, les salaires dans 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 est à parité dans les 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 : 14 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, 100 % des ouvriers, 76 % des professionnels et 55 % des techniciens sont compris dans des emplois témoignant d'un retard salarial. La seule exception est la catégorie des employés de service où 52 % des effectifs se trouvent plutôt dans des emplois affichant un statut d'avance.

Tableau 2.1

Écarts salariaux, administration québécoise et secteur privé, en 2003 (en %)

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

Catégories d'emplois	Effectifs Cat./ens. %	Écarts salariaux
Ensemble des emplois repères	100	- 10,6
Professionnels	15	- 8,5
Techniciens	15	- 9,2
Employés de bureau	49	- 14,4
Employés de service	18	1,1*
Ouvriers	3	- 38,8

* 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 2003

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	8	8	43	59
Professionnels	1	3	12	16
Techniciens	1	3	5	9
Employés de bureau	1	2	14	17
Employés de service	5	0	2	7
Ouvriers	0	0	10	10

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

Les professionnels

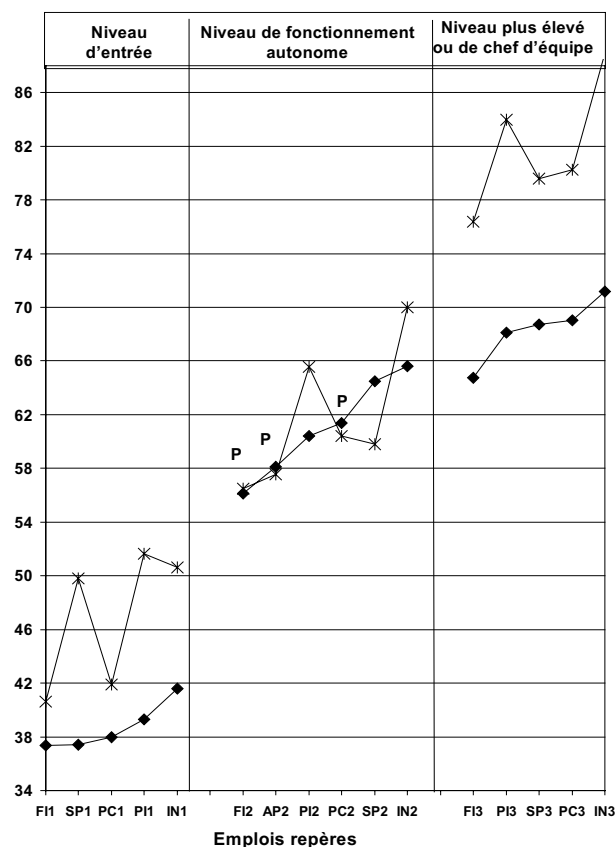
Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un retard de 8,5 % par rapport à celui des professionnels du secteur privé. Ce statut est observé dans 12 des 16 emplois repères étudiés, regroupant 76 % des effectifs de la catégorie; 5 % des effectifs se trouvent dans l'emploi montrant une avance salariale de l'administration québécoise, et les trois emplois affichant la parité regroupent 19 % des effectifs.

Les emplois de professionnels appariés au niveau de fonctionnement autonome (niveau 2) montrent l'écart le moins important, avec 5,2 % de retard de l'administration québécoise. Ces emplois ont un impact important sur les résultats puisqu'ils regroupent 79 % des effectifs. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », en retard de 8,5 %, a une influence marquée sur les résultats puisqu'il compte à lui seul 57 % des effectifs de ce niveau. C'est dans le niveau 2 que se trouve le seul emploi repère 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 - 23 % par rapport à celui des professionnels de même niveau du secteur privé. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 », représentant 53 % des effectifs du niveau 1, accuse un retard de 31,3 %; cet écart correspond à une différence salariale de 12 299 \$ au désavantage 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 - 21,8 %. Pour ce niveau, c'est l'emploi « Ingénieur 3 » qui affiche l'écart le plus important (- 24,9 %).

Figure 2.1
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Professionnels », en 2003 (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 professionnels

Le maximum normal des échelles salariales des professionnels de l'administration québécoise (63 988 \$) est inférieur de 8,3 % à celui des professionnels du secteur privé (69 299 \$). Un retard salarial est aussi constaté (- 8,5 %). Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le maximum normal et le salaire.

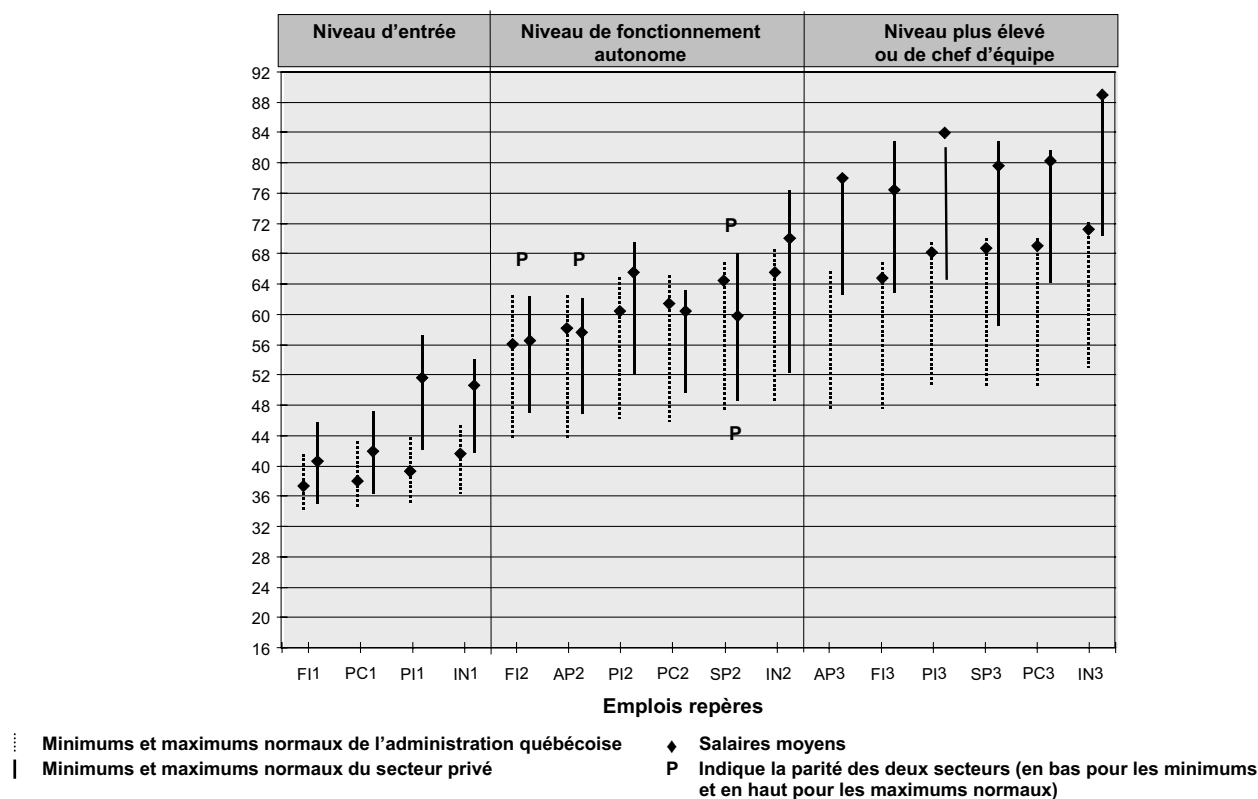
Dans l'administration québécoise, l'utilisation des échelles salariales est généralisée. Chez les professionnels du secteur privé, la proportion de ceux rémunérés selon une échelle salariale est de 70 %. Les plus faibles pourcentages sont notés dans les trois niveaux du corps d'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien », soit res-

pectivement 21 %, 43 % et 13 %. Par ailleurs, 69 % des professionnels du secteur privé rémunérés selon une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 77 386 \$.

Le maximum normal de l'administration québécoise est en retard sur celui des professionnels du secteur privé dans 14 des 18 emplois, regroupant 76 % des effectifs. Les écarts varient de - 7,3 % à - 37,5 %. Trois emplois sont à parité, alors qu'un seul, le « Professionnel en communication 2 », montre une avance de l'administration québécoise (2,9 %). Dans les emplois « Analyste des procédés administratifs et informaticien 1 » et « Ingénieur 3 », le maximum normal de l'administration québécoise dépasse 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 2003 (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 9,2 % sur celui des techniciens du secteur privé.

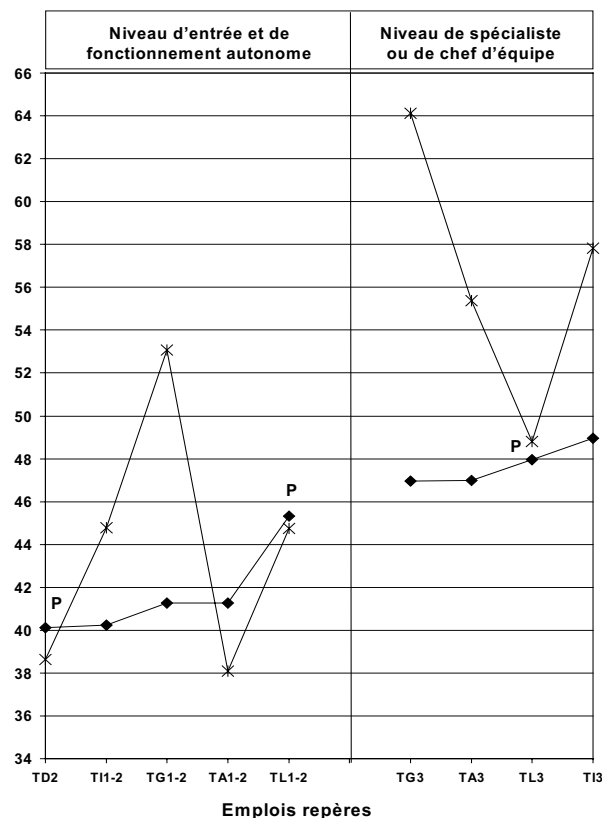
Cinq emplois repères sur neuf, comptant 55 % des effectifs, présentent ce statut. Trois emplois sont à parité dans les deux secteurs, dont l'emploi « Technicien en informatique 1-2 », le plus important de la catégorie sur le plan des effectifs (30 %).

Les techniciens de niveaux 1 et 2 de l'administration québécoise affichent un retard salarial de 8,2 % 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 - 28,6 % et - 11,3 %. Ces emplois ont cependant un effet marqué sur le résultat de ce niveau, car ils représentent plus de la moitié de ses effectifs (54 %). Deux emplois repères sont à parité; l'un de ces derniers représente 30 % des effectifs des niveaux 1-2.

Au niveau de spécialiste ou de chef d'équipe (niveau 3), les techniciens de l'administration québécoise accusent un retard de 14,6 % vis-à-vis des techniciens du secteur privé. Trois des quatre emplois affichent un retard; ils représentent 58 % 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 - 28,6 % pour les niveaux 1 et 2, et de - 36,6 % pour le niveau 3. Ces différences salariales au désavantage de l'administration québécoise se chiffrent à 11 808 \$ et 17 178 \$ respectivement.

Figure 2.3
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2003 (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 techniciens

Le maximum normal des échelles salariales des techniciens de l'administration québécoise (44 910 \$) est en retard de 8,7 % sur celui des techniciens du secteur privé (48 833 \$). Un retard salarial est aussi constaté (- 9,2 %). Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le maximum normal et le salaire.

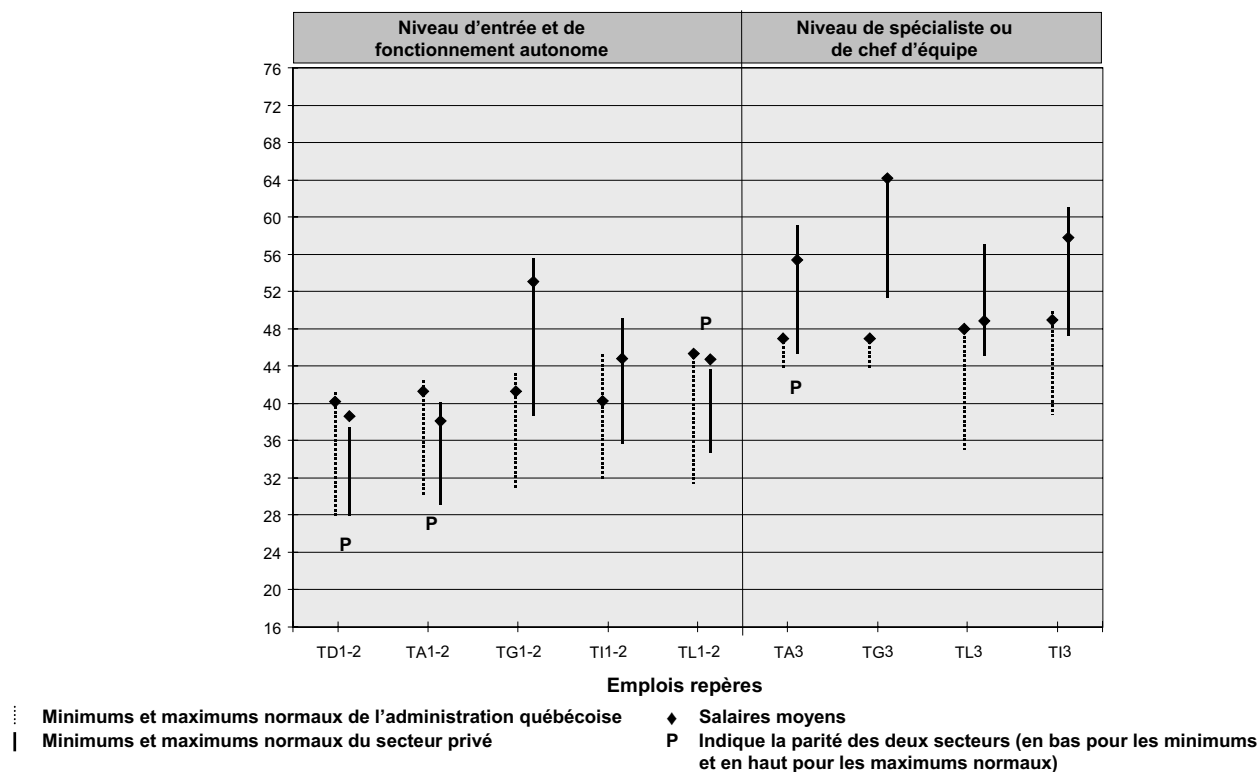
Tous les techniciens de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale alors que, dans le secteur privé, la proportion est de 55 %. Par ailleurs, 71 % des techniciens du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 56 918 \$.

Six des neuf emplois, regroupant 60 % des effectifs, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les écarts varient entre - 8,7 % et - 35,7 %. Pour quatre de ces six emplois en retard, le retard se chiffre à plus de 22 %. Un emploi est à parité, alors que les deux derniers sont en avance.

Le maximum normal de l'emploi « Technicien en génie 3 » de l'administration québécoise est inférieur au minimum du secteur privé. Pour l'emploi « Technicien en arts appliqués et graphiques 3 », le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur privé de moins de 2 000 \$.

Figure 2.4

Minimums, maximums normaux et salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Techniciens », en 2003 (en 000 \$)



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

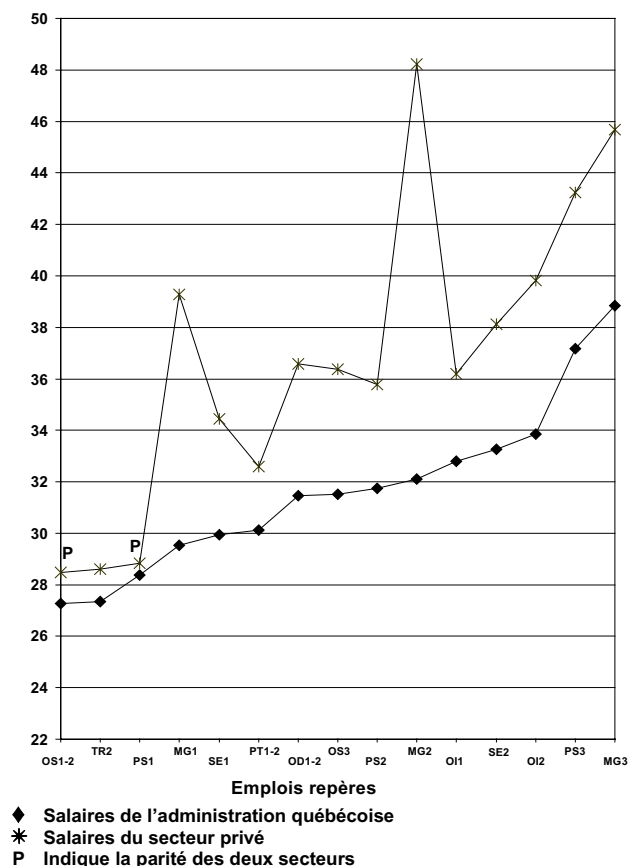
Les employés de bureau

Les employés de bureau de l'administration québécoise accusent un retard salarial de 14,4 % face à ceux du secteur privé. Le statut de retard s'observe pour 14 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 12,7 %, 15,1 % et 14,6 %.

Pour les trois niveaux de l'emploi « Magasinier », le retard de l'administration québécoise est supérieur à 15 %. L'emploi « Magasinier 2 » affiche l'écart salarial le plus marqué de la catégorie avec - 50,2 %, ce qui représente une différence salariale de 16 128 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.5
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de bureau », en 2003
(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 (32 155 \$) est inférieur à celui observé dans le secteur privé (38 540 \$). Le retard constaté est de 19,9 %. Il est plus prononcé que celui observé sur le plan salarial (- 14,4 %), en partie en raison d'une position généralement plus avancée des employés de bureau de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (94,9 % comparativement à 76,1 %). La quasi-totalité des employés de bureau de l'administration québécoise sont rémunérés selon une échelle salariale¹, alors que dans le secteur privé, la proportion est de 69 %².

1. Sauf 31,5 % des effectifs occupant l'emploi « Magasinier 1 » et 9,7 % des employés rattachés à l'emploi « Personnel de soutien en administration 1 ».
2. Cette proportion baisse à moins de 32 % pour 5 des 16 emplois de la catégorie.

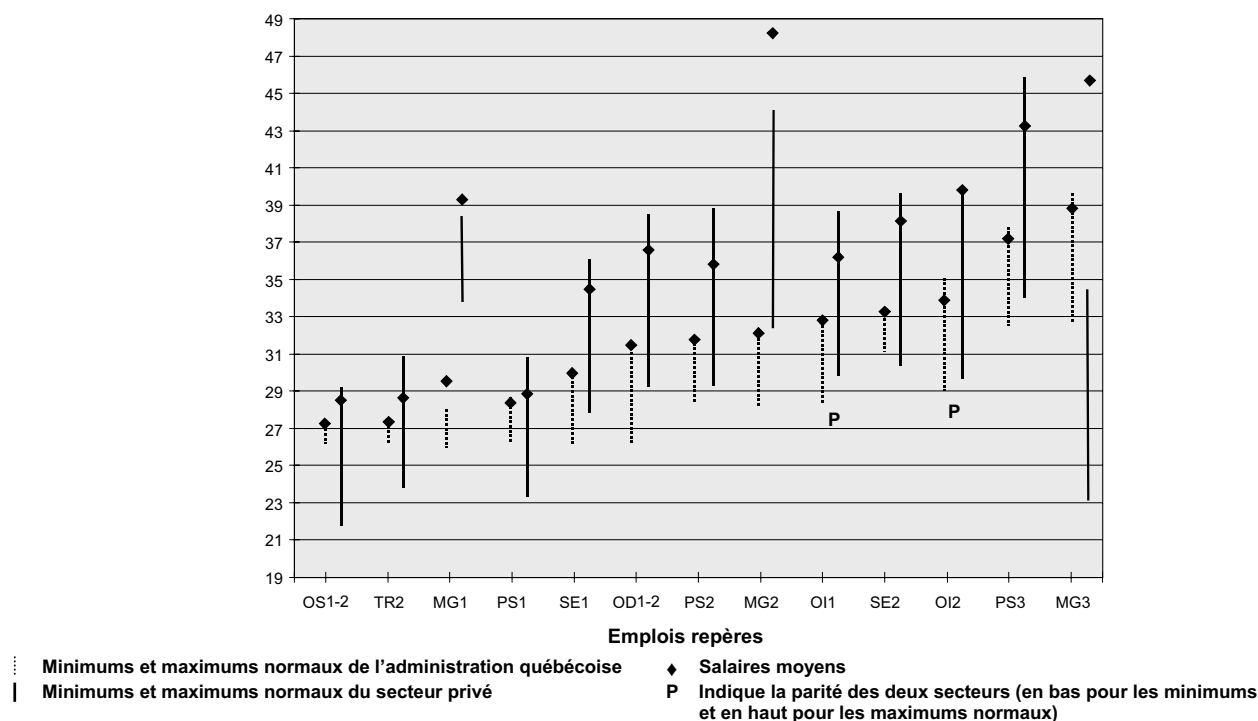
Par ailleurs, 54 % des employés de bureau du secteur privé couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 43 496 \$.

L'analyse des statuts comparatifs montre que 15 des 16 emplois, regroupant presque tous les effectifs, ont un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Sept de ces emplois présentent un retard de plus de 20 %. Un seul emploi, le « Magasinier 3 », montre une avance (12,6 %).

Deux emplois, soit le « Magasinier 1 » et l'« Opérateur en informatique 3 », affichent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum observé dans le secteur privé. L'emploi « Magasinier 2 » montre un maximum normal de l'administration québécoise 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 2003 (en 000 \$)



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

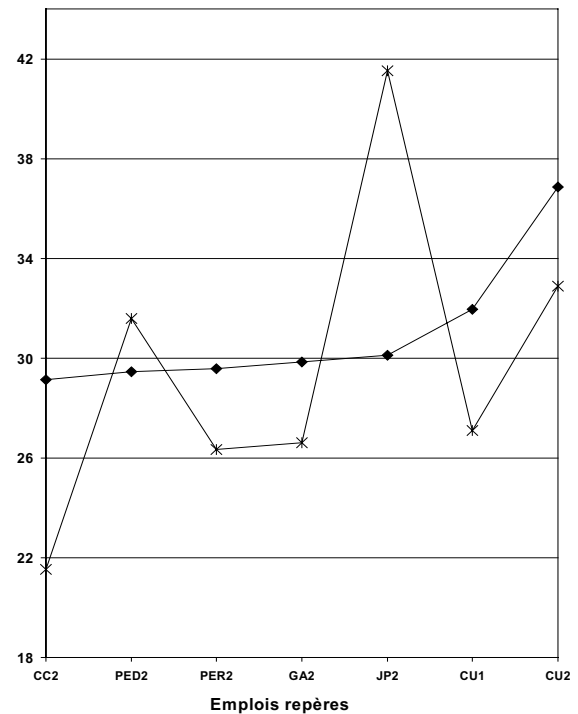
Les employés de service

Le salaire des employés de service de l'administration québécoise est à parité avec celui des employés de service du secteur privé.

Cinq emplois, représentant 52 % des effectifs, présentent une avance salariale de l'administration québécoise.

Deux emplois, soit le « Journalier et préposé aux terrains 2 » et le « Préposé à l'entretien lourd 2 », affichent un retard de l'administration québécoise. Ces emplois, représentant 48 % des effectifs de la catégorie, montrent des écarts respectifs de - 37,9 % et - 7,2 %, ce qui correspond à une différence salariale de 11 409 \$ et 2 127 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.7
Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Employés de service », en 2003 (en 000 \$)



◆ Salaires de l'administration québécoise
* Salaires du secteur privé

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

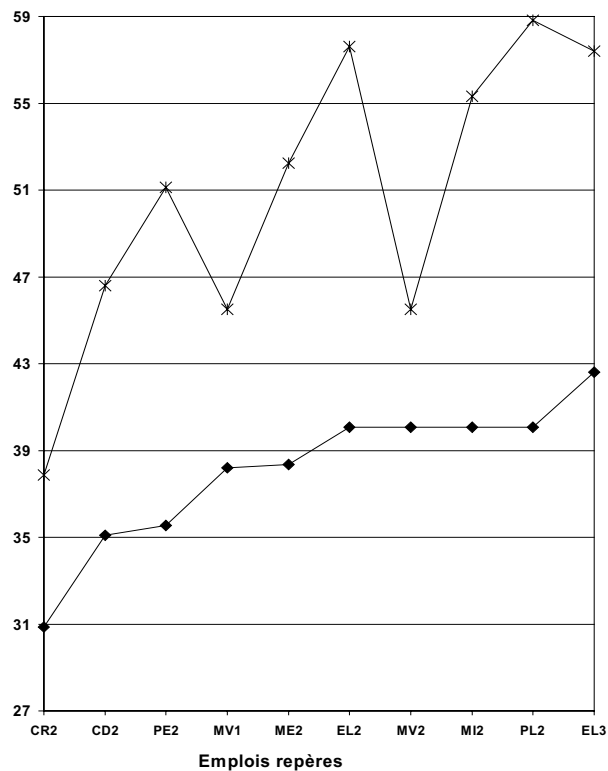
Les ouvriers

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise affiche un retard de 38,8 % vis-à-vis de celui des ouvriers du secteur privé. Ce statut est constaté dans tous les emplois de la catégorie.

Le retard salarial est d'au moins 34 % pour sept d'entre eux. Dans l'ensemble des emplois de la catégorie, les écarts varient entre - 19,2 % et - 46,8 %. Ce dernier retard est constaté pour l'emploi « Plombier d'entretien 2 » et correspond à une différence salariale de 18 738 \$ au désavantage de l'administration québécoise.

Figure 2.8

Salaires, administration québécoise et secteur privé, catégorie « Ouvriers », en 2003 (en 000 \$)



◆ Salaires de l'administration québécoise
* Salaires du secteur privé

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

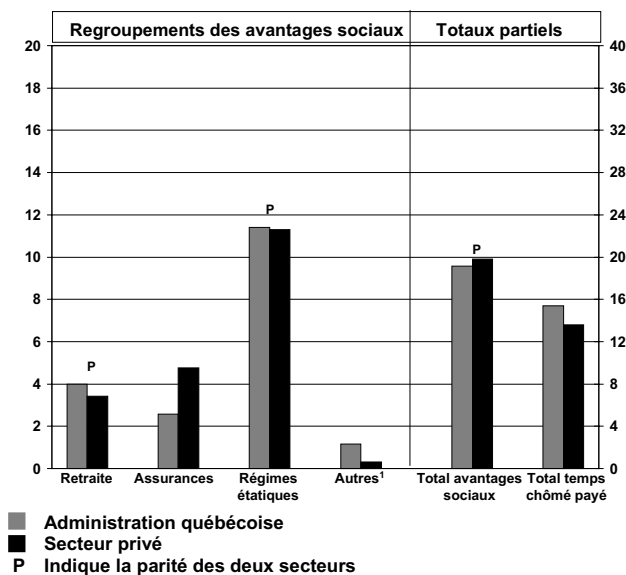
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont similaires dans l'administration québécoise et le secteur privé. Les débours liés aux avantages sociaux sont à parité dans les deux secteurs, alors que les coûts du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise, soit 15,37 % du salaire contre 13,59 %.

À l'instar de l'ensemble des avantages sociaux, les coûts reliés aux régimes de retraite et étatiques représentent un pourcentage du salaire similaire dans l'administration québécoise et le secteur privé. Quant aux régimes d'assurance, les débours de l'administration québécoise sont inférieurs (2,57 % contre 4,76 %). Les coûts sont moins importants dans l'administration québécoise pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire (2,43 % contre 1,02 %). L'administration québécoise dépense davantage pour le regroupement « autres », soit 1,16 % contre 0,32 % (en raison notamment du remboursement des congés de maladie non utilisés).

Quant aux coûts du temps chômé payé, ils sont plus élevés dans l'administration québécoise pour tous les congés, à l'exception des congés sociaux dont les déboursés des deux secteurs sont à parité. L'écart le plus important a trait aux congés annuels, pour lesquels l'administration québécoise dépense 8,18 % du salaire contre 7,10 % dans le secteur privé.

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)



En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives au secteur privé couvrent l'année 2002.

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

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 chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Ils sont supérieurs dans l'administration québécoise chez les employés de service (37,01 % contre 33,17 %), mais inférieurs chez les ouvriers (36,97 % contre 38,25 %).

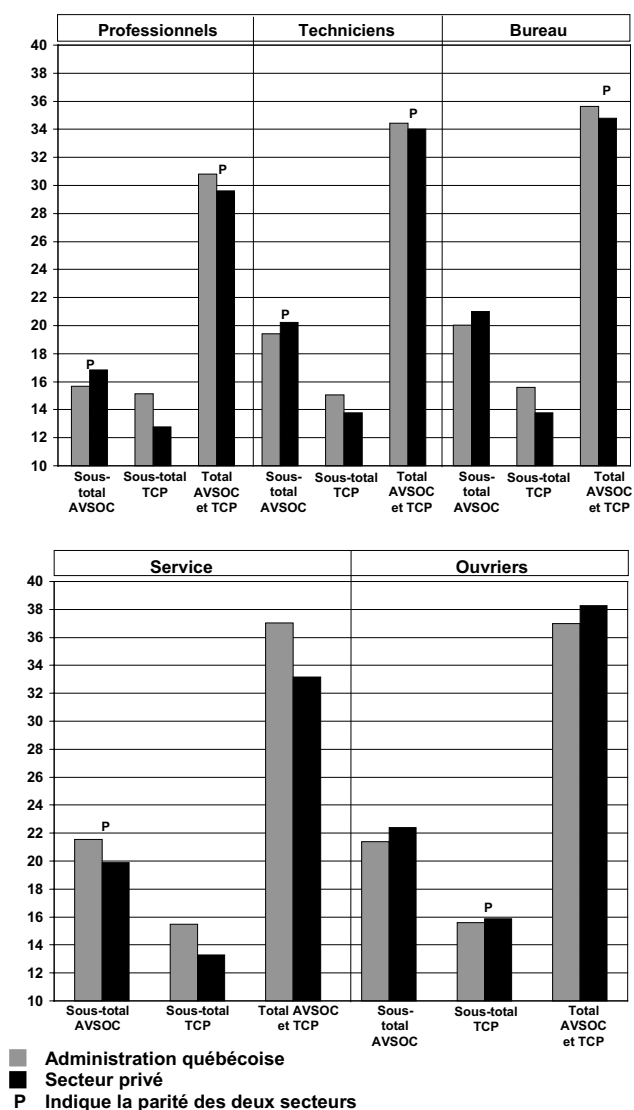
Les coûts des avantages sociaux sont similaires dans les deux secteurs chez les professionnels, les techniciens et les employés de service. Ils sont moins élevés dans l'administration québécoise chez les employés de bureau (20,03 % contre 20,99 %) et les ouvriers (21,39 % contre 22,39 %). Les coûts moins importants chez les employés de bureau s'expliquent par des déboursés inférieurs pour les régimes d'assurance. Quant aux ouvriers, les débours moindres sont attribuables aux régimes de retraite et d'assurance, pour lesquels l'administration québécoise dépense moins que le secteur privé. Les régimes d'assurance sont également plus coûteux dans le secteur privé chez les professionnels et les techniciens, alors que la parité des deux secteurs est constatée chez les employés de service. Les coûts relatifs aux régimes de retraite et étatiques sont similaires dans les deux secteurs chez les professionnels, les techniciens et les employés de bureau.

Le total du temps chômé payé est plus élevé dans l'administration québécoise que dans le secteur privé pour quatre catégories d'emplois; la parité des deux secteurs est constatée dans la catégorie des ouvriers. Les coûts supérieurs chez les professionnels, les employés de bureau et de service s'expliquent principalement par les débours pour les congés annuels plus importants dans l'administration québécoise. Chez les techniciens, les coûts supérieurs sur le plan du temps chômé payé dans l'administration québécoise sont le fait des déboursés plus importants pour les congés de maladie utilisés. La parité observée chez les ouvriers s'explique par des déboursés plus élevés dans l'administration québécoise pour les congés de maladie utilisés, contrebalancés par des

coûts moins importants pour les congés annuels et les congés sociaux.

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

En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives au secteur privé couvrent l'année 2002.

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 trois quarts de moins que celle du secteur privé. Cette différence représente annuellement environ deux semaines et demie de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs sur le plan des heures de présence au travail est plus élevé, se situant à un peu plus de deux heures et quart 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 à parité avec celle du secteur privé. L'écart le plus important entre les deux secteurs est observé chez les professionnels. Ceux de l'administration québécoise ont une semaine régulière plus courte d'environ trois heures et quart, ce qui équivaut sur une base annuelle à environ quatre semaines et trois quarts 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. 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 2003

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-2

La rémunération globale

En 2003, la rémunération globale de l'administration québécoise affiche un retard de 3,5 % par rapport à celle du secteur privé pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est présent dans 33 des 58 emplois, comptant 59 % des effectifs. La diminution du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable au nombre d'heures de présence au travail moins élevé dans l'administration québécoise.

Dans la catégorie des professionnels, la rémunération globale de l'administration québécoise est à parité avec celle du secteur privé. Ce statut est observé dans 5 emplois sur 16, comptant 59 % des effectifs. Quatre emplois repères sont en avance et sept affichent un retard. 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.

Chez les techniciens, la parité des deux secteurs est constatée sur le plan de la rémunération globale. Cependant, un seul des neuf emplois repères de la catégorie affiche ce statut. Trois emplois, regroupant 35 % des effectifs, sont en avance alors que les cinq autres emplois, regroupant 55 % des effectifs, sont en retard.

Les employés de bureau affichent un retard de l'administration québécoise de 7,9 % pour la rémunération globale. Dix emplois repères sur seize, comptant 87 % des effectifs, présentent ce statut.

La rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est en avance de 6,2 % par rapport à celle du secteur privé. Cinq des sept emplois repères, regroupant 52 % des effectifs, affichent ce statut. Un emploi est en retard alors qu'un autre présente la parité des deux secteurs.

Dans ces trois dernières catégories, l'amélioration de la situation comparative de l'administration québécoise, du salaire à la rémunération globale, s'explique par des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Le retard le plus important sur le plan de la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, soit un écart de - 36,8 %. Les 10 emplois repères de la catégorie présentent ce statut.

Tableau 2.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé, en 2003 (en %)

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

Catégories d'emplois	Écarts salariaux	Écarts de la rémunération annuelle	Écarts de la rémunération globale
Ensemble des emplois repères	- 10,6	- 11,3	- 3,5
Professionnels	- 8,5	- 11,0	0,3*
Techniciens	- 9,2	- 9,3	- 0,2*
Employés de bureau	- 14,4	- 15,4	- 7,9
Employés de service	1,1*	3,1*	6,2
Ouvriers	- 38,8	- 39,5	- 36,8

* 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 2003

Catégories d'emplois	Avance adm. québ.	Parité	Retard adm. québ.	Total des emplois repères
Ensemble des emplois repères	15	10	33	58
Professionnels	4	5	7	16
Techniciens	3	1	5	9
Employés de bureau	3	3	10	16
Employés de service	5	1	1	7
Ouvriers	0	0	10	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 dans 52 des 59 emplois repères, regroupant 88 % des effectifs. Toutes les catégories témoignent du retard de l'administration québécoise.

C'est la catégorie des professionnels qui affiche le retard le moins important avec 3,8 %. Quatorze des seize emplois, comptant 88 % des effectifs de la catégorie, montrent un retard. Les deux autres emplois sont en avance.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 11,9 % sur celui du secteur « autre public ». Huit emplois sur neuf affichent ce statut, comptant 74 % des effectifs. Le seul emploi en avance, le « Technicien de laboratoire 1-2 » (3 %), regroupe à lui seul 26 % des effectifs de la catégorie; il exerce donc une influence certaine sur le résultat.

Chez les employés de bureau, et dans 16 des 17 emplois de la catégorie, l'administration québécoise est en retard sur le secteur « autre public ». L'écart est de - 13,5 % en ce qui concerne l'ensemble de la catégorie et les retards varient de 2,8 % à 32,2 % selon les emplois repères; 13 d'entre eux affichent un retard supérieur à 11 %.

Dans la catégorie des employés de service, le retard de l'administration québécoise face au secteur « autre public » se chiffre à 13,2 %. Ce statut est constaté pour quatre des sept emplois repères, regroupant 64 % 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 33 % des effectifs et accuse un retard de 21,8 %. Les trois autres emplois repères de la catégorie affichent la parité des deux secteurs.

Les ouvriers de l'administration québécoise sont aussi en retard face au secteur « autre public », avec un écart de - 16,5 %. Les retards s'observent dans tous les emplois de la catégorie; ils varient de 12,4 % à 27,1 %.

Tableau 3.1

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « autre public », en 2003

[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	4	3	52	59
Professionnels	- 3,8	2	0	14	16
Techniciens	- 11,9	1	0	8	9
Employés de bureau	- 13,5	1	0	16	17
Employés de service	- 13,2	0	3	4	7
Ouvriers	- 16,5	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 14,2 %, 21,2 %, 35,1 % et 29,4 % des employés du secteur « autre public ».

Les échelles salariales

L'analyse du maximum normal des échelles salariales des trois catégories d'emplois considérées fait ressortir un retard de l'administration québécoise face au secteur « autre public ». Les trois catégories d'emplois montrent également un retard de l'administration québécoise sur le plan du salaire (- 3,8 %, - 11,9 % et - 13,5 %). La comparaison salariale est plus avantageuse que celle du maximum normal puisque les professionnels, les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale que ceux du secteur « autre public ».

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est inférieur (- 4,8 %) à celui du secteur « autre public ». Seize des dix-huit emplois, regroupant 93 % des effectifs, montrent un statut de retard. Les écarts varient de - 0,5 % à - 34,4 %. Un des deux autres emplois, le « Professionnel en approvisionnement 2 », est à parité dans les deux secteurs, tandis que l'emploi « Professionnel en communication 2 » affiche une avance de 2,7 %.

Les techniciens et les employés de bureau présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise (écarts respectifs de - 12,5 % et - 14,4 %). Tous les emplois présentent un retard de l'administration québécoise.

Au total, 41 des 43 emplois, regroupant la presque totalité des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise en ce qui concerne le maximum normal. Six 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 neuf autres emplois, dont cinq proviennent de la catégorie « Professionnels », 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 2003

	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	98,6	63 988	67 067	- 4,8	74,9	67,4
Techniciens	100,0	96,0	44 910	50 530	- 12,5	83,9	75,4
Employés de bureau	98,5	93,5	32 183	36 805	- 14,4	94,9	91,6

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

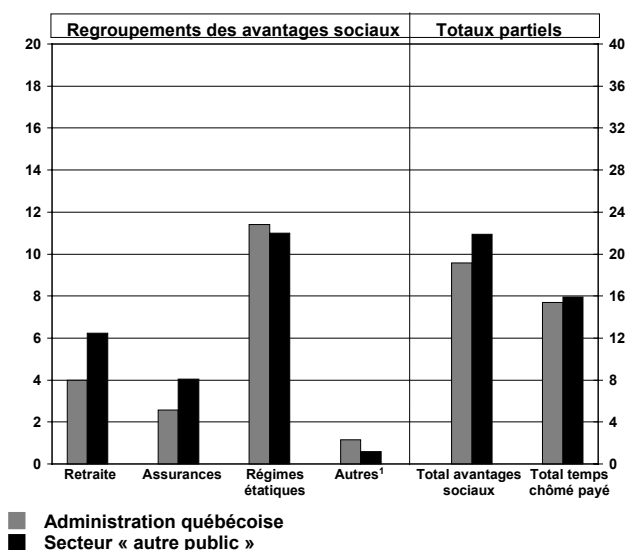
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public », soit 34,50 % du salaire contre 37,78 %. Cet écart s'explique surtout par le coût des avantages sociaux moins important dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » (19,13 % contre 21,87 %). Les déboursés pour le temps chômé payé sont aussi moins élevés dans l'administration québécoise (15,37 % contre 15,90 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins importants dans l'administration québécoise, surtout en raison des régimes de retraite. Les déboursés pour ces régimes représentent 3,98 % du salaire dans l'administration québécoise comparativement à 6,22 % dans le secteur « autre public ». Pour les régimes d'assurance, les coûts encourus par l'administration québécoise sont aussi plus bas (2,57 % contre 4,05 %). Les débours sont moins importants dans l'administration québécoise pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire. L'administration québécoise dépense davantage pour les régimes étatiques (11,40 % contre 10,99 %) et pour le regroupement « autres » (1,16 % contre 0,59 %).

Sur le plan du temps chômé payé, les déboursés de l'administration québécoise sont moins importants que ceux du secteur « autre public ». Des coûts moindres sont constatés pour trois éléments (congrés fériés et mobiles, congrés parentaux et congrés sociaux), tandis que les coûts pour les congrés annuels et les congrés de maladie utilisés 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)



En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives au secteur « autre public » couvrent l'année 2001 à l'exception de celles sur les régimes étatiques qui sont de 2002.

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

Les heures régulières de travail dans l'administration québécoise et dans le secteur « autre public » sont similaires pour l'ensemble des emplois repères. La parité des deux secteurs est également observée pour les heures de présence au travail. Cela s'explique par le temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise ainsi que par la présence de l'horaire d'été dans le secteur « autre public ».

Les heures régulières de travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public » pour trois des cinq catégories d'emplois. L'écart des heures régulières de travail varie de près d'un quart d'heure pour les employés de bureau à environ une heure et demie 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 », alors que la parité des deux secteurs est observée chez les employés de service.

Dans trois des cinq catégories, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur « autre public ». L'écart varie de près d'un quart d'heure de travail pour les employés de bureau à près d'une heure pour les employés de service. Quant aux professionnels, les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur comparé, la différence s'établissant à une heure et quart. Chez les techniciens, la parité des deux secteurs est observée en ce qui concerne les heures de présence au travail.

À l'exception des employés de service et des professionnels, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour les heures régulières que pour les heures de présence au travail. Cela s'explique par le temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise et la présence de l'horaire d'été dans le secteur « autre public ».

Tableau 3.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « autre public », en 2003

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

* Indique la parité des deux secteurs

Banque de données : annexe C-3

La rémunération globale

La rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 14,3 % sur celle du secteur « autre public » pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 56 des 59 emplois repères, regroupant 94 % des effectifs, présentent ce statut. L'augmentation du retard, du salaire à la rémunération globale, s'explique par des déboursés pour les avantages sociaux plus importants dans le secteur « autre public ».

Toutes les catégories d'emplois affichent un retard de l'administration québécoise pour la rémunération globale. Chez les professionnels, le retard est de 4 %. Ce statut est observé dans 14 des 16 emplois de la catégorie, regroupant 88 % des effectifs. Un emploi est en avance et l'autre présente la parité des deux secteurs. L'accentuation du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux coûts inférieurs pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise, et ce, malgré les heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Chez les techniciens, la rémunération globale de l'administration québécoise est en retard de 13,9 % par rapport à celle du secteur « autre public ». Ce statut est constaté chez huit des neuf emplois repères, comptant 74 % des effectifs.

Pour les employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 18,2 %. Les 17 emplois repères de la catégorie présentent ce statut.

Chez les employés de service, la rémunération globale dans l'administration québécoise présente un retard de 18,5 %. Ce statut est présent dans les sept emplois de la catégorie. L'accentuation du retard, du salaire à la rémunération globale, est due aux heures de présence au travail plus nombreuses dans l'administration québécoise.

Les ouvriers affichent un retard de l'administration québécoise de 22,4 % pour la rémunération globale. Les 10 emplois repères sont en retard.

Pour les employés de bureau et les ouvriers, l'accentuation du retard pour la rémunération globale par rapport à celui constaté lors de la comparaison salariale est attribuable aux déboursés moins élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise et aux heures de présence au travail plus nombreuses dans ce secteur.

Tableau 3.4
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « autre public », en 2003 (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	- 14,1	- 14,3
Professionnels	- 3,8	- 8,0	- 4,0
Techniciens	- 11,9	- 13,3	- 13,9
Employés de bureau	- 13,5	- 17,2	- 18,2
Employés de service	- 13,2	- 14,9	- 18,5
Ouvriers	- 16,5	- 19,1	- 22,4

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

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire des employés de l'administration québécoise est en retard de 16,3 % sur celui des salariés du secteur « entreprises publiques ». Ce retard est observé dans toutes les catégories et pour 51 des 56 emplois repères étudiés, regroupant 91 % des effectifs. Trois emplois affichent la parité des deux secteurs alors que les deux derniers affichent une avance de l'administration québécoise.

Le retard salarial observé pour les professionnels de l'administration québécoise par rapport à ceux du secteur « entreprises publiques » est de 10,4 %. Quatorze des quinze emplois, 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 - 8 %, puisqu'il regroupe 45 % des effectifs de la catégorie.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise est de 21,1 %. Huit des neuf emplois repères de la catégorie ont ce statut; leurs écarts varient de - 10 % à - 41,8 %. Le seul emploi repère qui affiche la parité regroupe 11 % des effectifs.

Dans la catégorie des employés de bureau, un retard de 16,8 % est observé. Les 15 emplois repères de la catégorie affichent ce statut. Les retards de l'administration québécoise varient entre 1,6 % et 48,5 %. Des retards de plus de 20 % sont notés pour le tiers des emplois comparés.

La catégorie des employés de service présente aussi un retard de l'administration québécoise (- 17,6 %). Ce statut est observé pour quatre emplois repères sur sept, représentant plus de la moitié des effectifs (64 %). Un emploi est à parité, alors que deux autres affichent une avance de l'administration québécoise.

Le retard de l'administration québécoise dans la catégorie des ouvriers est de 20,7 %. Tous les emplois repères accusent un retard, qui se situe entre 15,8 % et 30,1 %.

Tableau 3.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2003

[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	- 16,3	2	3	51	56
Professionnels	- 10,4	0	1	14	15
Techniciens	- 21,1	0	1	8	9
Employés de bureau	- 16,8	0	0	15	15
Employés de service	- 17,6	2	1	4	7
Ouvriers	- 20,7	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. La comparaison salariale présente également un retard de l'administration québécoise pour toutes les catégories d'emplois.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 7,9 % face à celui du secteur « entreprises publiques ». Seize des dix-sept emplois de la catégorie, regroupant 88 % des effectifs, montrent un statut de retard pour le maximum normal. Les écarts varient de - 1,0 % à - 43,5 %. Huit de ces seize emplois accusent un retard de plus de 20 %. La position moins élevée des professionnels de l'administration québécoise dans leur échelle salariale (75,0 % comparativement à 84,9 %) explique le retard plus important noté pour le salaire (- 10,4 %) que pour le maximum normal.

Chez les techniciens et les employés de bureau, tous les emplois comparables présentent un maximum normal inférieur de l'administration québécoise (écarts respectifs de - 22,1 % et - 17,2 %). Sur le plan salarial, les retards sont de 21,1 % et 16,8 %. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts constatés pour le maximum normal et le salaire dans ces deux catégories d'emplois.

Au total, 40 des 41 emplois, représentant 97 % des effectifs, montrent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur à celui observé dans le secteur « entreprises publiques ». Huit de ces emplois ont un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur « entreprises publiques ». En ce qui concerne six autres emplois, dont cinq de la catégorie des employés 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 2003

	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	96,4	64 039	69 111	- 7,9	75,0	84,9
Techniciens	100,0	93,0	44 910	54 856	- 22,1	83,9	78,8
Employés de bureau	98,5	88,5	32 155	37 686	- 17,2	94,9	90,4

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

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

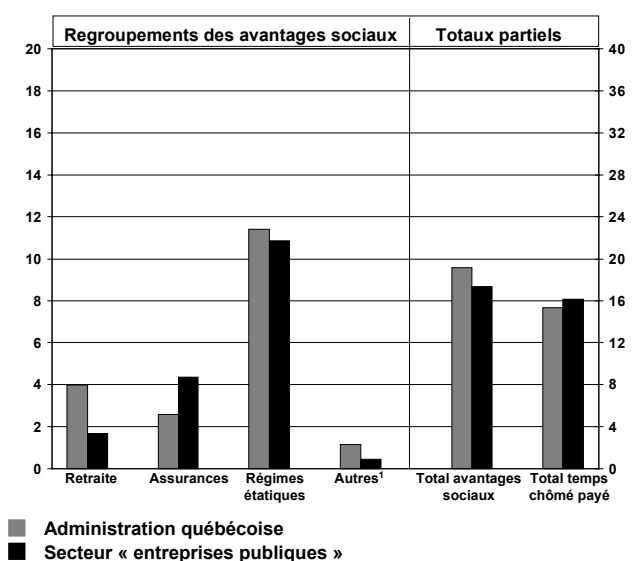
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur « entreprises publiques ». Cette parité s'explique par l'effet opposé des déboursés plus élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (19,13 % contre 17,34 %) et du temps chômé payé moindre dans ce secteur (15,37 % contre 16,14 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont supérieurs dans l'administration québécoise. Ils le sont surtout en raison du régime de retraite qui représente un déboursé de 3,98 % du salaire dans l'administration québécoise comparativement à 1,66 % dans le secteur « entreprises publiques ». L'administration québécoise dépense également plus pour les régimes étatiques (11,40 % contre 10,86 %) et le regroupement « autres ». Par contre, les déboursés pour les assurances sont inférieurs dans l'administration québécoise (2,57 % contre 4,36 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants (2,43 % contre 1,72 %).

Des déboursés moins élevés dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé sont constatés pour deux éléments, soit les congés parentaux (0,02 % contre 0,05 %) et les congés sociaux (0,37 % contre 0,76 %). Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne 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)



En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives au secteur « entreprises publiques » couvrent l'année 2001 à l'exception de celles sur les régimes étatiques qui sont de 2002.

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 similaires pour l'ensemble des emplois repères. La parité des deux secteurs est également observée pour les heures de présence au travail.

Deux des cinq catégories d'emplois sont à parité en ce qui a trait aux heures régulières, soit les techniciens et les employés de bureau. L'écart le plus important entre les deux secteurs est observé chez les employés de service, soit un peu plus d'une heure et quart de travail de plus par semaine dans l'administration québécoise. Chez les professionnels et les ouvriers, l'administration québécoise a une demi-heure par semaine de moins que le secteur « entreprises publiques » au chapitre des heures régulières.

Quant aux heures de présence au travail, la parité des deux secteurs est observée chez les professionnels et les employés de bureau. Chez les techniciens et les employés de service, les heures de présence au travail sont plus nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur comparé. Pour ces deux catégories, l'écart au chapitre des heures de présence au travail est d'environ une demi-heure pour les techniciens et d'un peu plus d'une heure et quart pour les employés de service. Chez les ouvriers, l'écart observé est d'un peu plus d'un quart d'heure en faveur de l'administration québécoise.

Pour toutes les catégories, à l'exception des employés de service, le temps chômé payé moins important dans l'administration québécoise explique que la situation comparative de l'administration québécoise soit meilleure pour les heures régulières que pour les heures de présence au travail.

Tableau 3.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2003

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*	35,7*	30,3*	29,9*
Professionnels	35,0	35,5	29,7*	29,8*
Techniciens	35,1*	34,9*	29,8	29,4
Employés de bureau	35,0*	35,2*	29,6*	29,4*
Employés de service	38,7	37,4	32,7	31,4
Ouvriers	38,8	39,3	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 % pour l'ensemble des emplois repères sur celle du secteur « entreprises publiques ». Au total, 51 des 55 emplois repères, regroupant 95 % des effectifs, affichent ce statut. Les quatre autres emplois présentent la parité des deux secteurs.

L'administration québécoise est en retard par rapport au secteur « entreprises publiques » pour toutes les catégories d'emplois. Chez les professionnels, l'écart est de - 8,3 %. Quatorze des quinze emplois repères, regroupant 93 % des effectifs, présentent ce statut. La diminution du retard entre le salaire et la rémunération globale s'explique par les déboursés pour les avantages sociaux plus élevés dans l'administration québécoise.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise atteint 19,8 %. Sept des neuf emplois repères, comptant 86 % de l'effectif, affichent ce statut. Les deux autres emplois repères sont à parité dans les deux secteurs.

Pour les employés de bureau, le retard de l'administration québécoise est de 17,2 %. Ce statut est observé dans la totalité des 15 emplois repères.

Le retard pour la rémunération globale des employés de service de l'administration québécoise est de 20,7 %. Cinq des six emplois repères, regroupant 89 % de l'effectif, affichent ce statut, alors qu'un seul emploi présente la parité.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 17,3 %. Le retard est constaté chez les 10 emplois repères de la catégorie. Les coûts plus élevés pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise expliquent la diminution du retard entre le salaire et la rémunération globale.

Tableau 3.8

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur « entreprises publiques », en 2003 (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	- 16,3	- 14,6	- 16,0
Professionnels	- 10,4	- 8,5	- 8,3
Techniciens	- 21,1	- 17,4	- 19,8
Employés de bureau	- 16,8	- 16,1	- 17,2
Employés de service	- 17,6	- 15,8	- 20,7
Ouvriers	- 20,7	- 17,9	- 17,3

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

Les salaires

L'administration québécoise est en retard de 3,3 % sur le secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Trente-cinq emplois sur cinquante et un affichent ce statut et regroupent 82 % 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 un seul des 11 emplois repères, les 10 autres emplois comparés étant distribués également entre une avance et 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 1 %. Toutefois, ce statut n'est observé que pour trois des neuf emplois repères, regroupant 40 % des effectifs. Le résultat de la catégorie s'explique entre autres par l'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », qui affiche une avance de 9,6 % et qui regroupe à lui seul 26 % des effectifs.

Chez les employés de bureau, l'administration québécoise présente un retard de 5,4 % face au secteur universitaire. Onze des quatorze emplois de cette catégorie, représentant la presque totalité des effectifs, montrent un tel statut; pour trois d'entre eux, le retard est d'au moins 10 %. Deux autres emplois repères affichent une avance de l'administration québécoise alors qu'un seul emploi est à parité. Ces trois emplois regroupent une infime partie des effectifs de la catégorie.

Un statut de retard est également observé chez les employés de service de l'administration québécoise, avec un écart de - 7,2 %. Tous les emplois repères de cette catégorie présentent ce statut. Trois emplois, regroupant ensemble 22 % des effectifs, montrent des retards de plus de 10 %.

Chez les ouvriers de l'administration québécoise, le retard salarial est de 1,2 % par rapport au secteur

universitaire. Ce statut est noté pour 6 des 10 emplois repères de la catégorie, qui regroupent 62 % des effectifs. Pour trois autres emplois, l'administration québécoise est en avance, alors qu'un emploi est à parité.

Tableau 3.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003

[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	- 3,3	13	3	35	51
Professionnels	- 0,8*	5	1	5	11
Techniciens	1,0	3	0	6	9
Employés de bureau	- 5,4	2	1	11	14
Employés de service	- 7,2	0	0	7	7
Ouvriers	- 1,2	3	1	6	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 un retard de l'administration québécoise face au secteur universitaire pour les professionnels et les employés de bureau alors qu'une avance est notée chez les techniciens.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 2,7 %. Ce statut est observé pour 7 des 12 emplois, regroupant 65 % des effectifs. Trois emplois montrent une avance de l'administration québécoise, alors que les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Sur le plan salarial, les professionnels de l'administration québécoise sont à parité avec ceux du secteur comparé. La situation comparative est meilleure sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal.

Le maximum normal des techniciens de l'administration québécoise est en avance sur celui du secteur universitaire (0,6 %), alors que leur salaire affiche une avance de 1,0 %. Deux des neuf emplois, regroupant 37 % des effectifs, sont en avance pour le maximum normal. Six autres emplois, comptant 34 % des effectifs, montrent un retard; leurs écarts varient entre - 1,2 % et - 9,4 %. Pour sa part, l'emploi « Technicien en informatique

1-2 », qui regroupe 30 % des effectifs de la catégorie, affiche la parité des deux secteurs. La situation comparative est plus favorable sur le plan salarial que sur celui du maximum normal.

Pour les employés de bureau de l'administration québécoise, un retard de 5,7 % concernant le maximum normal est observé. Un retard est également noté sur le plan salarial (- 5,4 %). Onze des quatorze emplois, comptant la presque totalité des effectifs, ont un maximum normal inférieur à celui du secteur universitaire. Quant aux trois derniers emplois, deux sont en avance et un est à parité dans les deux secteurs.

Au total, 24 des 35 emplois, regroupant 80 % des effectifs, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Un emploi de la catégorie « Employés de bureau » montre un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur universitaire. De plus, pour deux autres emplois de cette catégorie, le maximum normal de l'administration québécoise dépasse le minimum du secteur universitaire de moins de 2 000 \$. À l'inverse, trois emplois présentent un minimum de l'administration québécoise 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 2003

	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	96,2	64 047	65 755	- 2,7	74,7	71,1
Techniciens	100,0	98,8	44 910	44 640	0,6	83,9	77,9
Employés de bureau	98,5	97,4	32 154	33 989	- 5,7	94,9	97,4

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

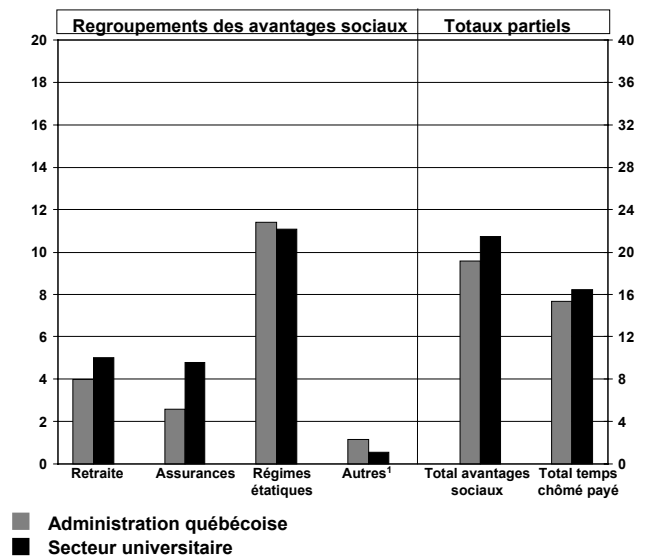
L'administration québécoise dépense moins que le secteur universitaire pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé (34,50 % contre 37,91 % du salaire). Cet écart est noté autant dans les déboursés relatifs aux avantages sociaux (19,13 % contre 21,44 %) que dans ceux liés au temps chômé payé (15,37 % contre 16,46 %).

Les coûts relatifs aux avantages sociaux sont inférieurs dans l'administration québécoise. Cette différence provient des régimes d'assurance (2,57 % contre 4,77 %), où les déboursés sont moindres pour tous les éléments sauf l'assurance-salaire (2,43 % contre 2,08 %). L'administration québécoise dépense également moins que le secteur universitaire pour le régime de retraite, soit 3,98 % contre 5,01 % du salaire. Les régimes étatiques et le regroupement « autres » sont les éléments où l'administration québécoise dépense davantage.

Quant au 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 5,70 % 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives au secteur universitaire couvrent l'année 2001 à l'exception de celles sur les régimes étatiques qui sont de 2002.

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 les coûts attribuables au temps chômé payé plus importants dans le secteur universitaire ainsi que par la présence de l'horaire d'été 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 trois quarts d'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 dans la catégorie des techniciens.

En ce qui concerne les heures de présence au travail, les différences entre les deux secteurs varient d'environ une heure pour les techniciens et les employés de bureau à près d'une heure et demie pour les professionnels. Dans 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.

Tableau 3.11

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Secteur universitaire	Adm. québ.	Secteur universitaire
Ensemble des emplois repères	35,8	35,5	30,3	29,1
Professionnels	35,0	34,2	29,7	28,3
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*	38,7*	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 9,5 % sur celle du secteur universitaire pour l'ensemble des emplois repères. Au total, 44 des 50 emplois, regroupant 92 % des effectifs, présentent ce statut. 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 7,7 %. Sept des dix emplois, comptant 77 % des effectifs, affichent ce statut. L'accentuation du retard, du salaire à la rémunération globale, est attribuable aux heures de présence au travail moins nombreuses dans le secteur universitaire.

Les techniciens, les employés de bureau, ceux de service et les ouvriers présentent des retards variant de 3,7 % à 13,3 %. Chez les employés de service, les sept emplois de la catégorie sont en retard. Pour les autres catégories, tous les emplois sauf un en avance dans chacune d'elles affichent un retard. Pour ces quatre 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 2003 (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	- 3,3	- 5,2	- 9,5
Professionnels	- 0,8*	- 2,3	- 7,7
Techniciens	1,0	- 0,5	- 3,7
Employés de bureau	- 5,4	- 7,6	- 12,0
Employés de service	- 7,2	- 8,8	- 13,3
Ouvriers	- 1,2	- 2,3	- 6,2

* Indique la parité des deux secteurs

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

Les salaires

Lorsque l'ensemble des emplois repères est considéré, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 9,1 % sur celui de l'administration fédérale. L'analyse des statuts comparatifs montre que 35 emplois repères sur 45, regroupant 74 % des effectifs, affichent ce statut.

Les professionnels de l'administration québécoise accusent un retard de 0,3 %. Treize des seize emplois de la catégorie, regroupant 43 % des effectifs, sont en retard. Sept d'entre eux montrent des retards de plus de 10 %. Les trois autres emplois de la catégorie affichent une avance. Parmi eux, l'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 », en avance de 3,7 %, représente à lui seul 45 % des effectifs de la catégorie; il a donc un impact déterminant sur le résultat d'ensemble, atténuant l'effet des nombreux emplois en retard.

Chez les techniciens, représentés par cinq emplois repères, l'administration québécoise est en retard de 15 %. Quatre emplois affichent ce statut; ils représentent près de 70 % des effectifs. Les retards sont importants, en particulier pour l'emploi « Technicien en génie » (- 36,3 % pour les niveaux 1 et 2, et - 39,1 % pour le niveau 3). L'emploi « Technicien de laboratoire 1-2 », en avance de 0,6 %, regroupe à lui seul 30 % des effectifs de la catégorie.

L'administration québécoise accuse un retard de 16,2 % pour la catégorie des employés de bureau. Dix emplois repères sur onze, comptant la presque totalité des effectifs de la catégorie, montrent des retards; ceux-ci varient de 1,1 % à 24 %. Le résultat de la catégorie est fortement influencé par les retards de plus de 14 % des emplois « Personnel de secrétariat 1 et 2 » et « Personnel de soutien en administration 2 » qui regroupent, ensemble, 80 % des effectifs de la catégorie.

Dans la catégorie des employés de service, l'administration québécoise est en avance de 0,3 %. Deux des cinq emplois repères affichent ce statut alors que les trois autres sont en retard. Le résultat de la catégorie s'explique par le poids plus important en effectifs des emplois en avance, soit 65 %.

Quant à la catégorie des ouvriers, un retard de l'administration québécoise de 6,9 % est observé. Cinq des huit emplois étudiés, comptant 70 % des effectifs, présentent un retard, alors que les trois autres emplois affichent une avance face à l'administration fédérale.

Tableau 3.13

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et administration fédérale, en 2003

[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	- 9,1	10	0	35	45
Professionnels	- 0,3	3	0	13	16
Techniciens	- 15,0	1	0	4	5
Employés de bureau	- 16,2	1	0	10	11
Employés de service	0,3	2	0	3	5
Ouvriers	- 6,9	3	0	5	8

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

Les échelles salariales

Le maximum normal des échelles salariales de l'administration québécoise dans les trois catégories d'emplois analysées est en retard sur celui de l'administration fédérale. Sur le plan salarial, un retard est également constaté dans ces mêmes catégories. La situation comparative pour les employés de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du salaire que sur celui du maximum normal. Cela s'explique par le fait que les employés de l'administration québécoise occupent une position plus élevée dans leur échelle salariale.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 2,8 % face à celui de l'administration fédérale. Quatorze des dix-huit emplois, regroupant 43 % des effectifs, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 0,3 % à 35,3 %. Les quatre autres emplois, comptant 57 % des effectifs de la catégorie, montrent une avance de l'administration québécoise. Sur le plan salarial, les professionnels de l'administration québécoise présentent un retard (- 0,3 %).

Chez les techniciens et les employés de bureau, le retard de l'administration québécoise face à l'administration fédérale est de 17,6 %. Ce statut est observé pour tous les emplois des deux catégories à l'exception de l'emploi « Opérateur en informatique 1 », qui affiche une légère avance (0,2 %). Sur le plan salarial, les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise accusent également un retard (- 15,0 % et - 16,2 %).

Au total, 26 des 31 emplois, comptant près de 87 % des effectifs, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Neuf emplois, dont six de la catégorie « Employés de bureau », affichent un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum des échelles salariales de l'administration fédérale. Dix autres emplois en retard, dont sept sont des emplois se rattachant à la catégorie « Professionnels », voient leur maximum normal dépasser de moins de 2 000 \$ le minimum de l'administration fédérale.

Tableau 3.14

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et administration fédérale, en 2003

	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	63 988	65 772	- 2,8	74,9	53,9
Techniciens	100,0	100,0	44 489	52 329	-17,6	82,3	60,9
Employés de bureau	98,5	93,3	31 600	37 166	-17,6	95,7	81,3

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

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

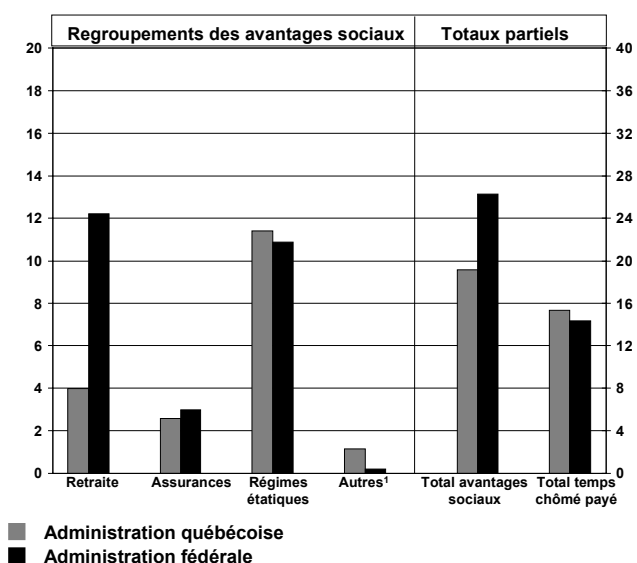
Les déboursés relatifs à l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé représentent un plus petit pourcentage du salaire dans l'administration québécoise que dans l'administration fédérale, soit 34,50 % contre 40,57 %. Cette différence provient des déboursés pour les avantages sociaux moindres dans l'administration québécoise, soit 19,13 % contre 26,25 %.

Ces coûts moins élevés pour les avantages sociaux s'expliquent principalement par les 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives à l'administration fédérale couvrent la période d'avril 2000 à mars 2001 à l'exception de celles sur les régimes étatiques qui sont de 2002.

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 le même que sur le plan des heures régulières, soit 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, les employés de service et les ouvriers.

La semaine régulière de travail de l'administration québécoise comporte environ deux heures et demie de moins que celle de l'administration fédérale pour les professionnels, les techniciens et les employés de bureau. Cela représente annuellement environ trois semaines et trois quarts 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.

L'écart au chapitre des heures de présence au travail entre l'administration québécoise et l'administration fédérale varie d'une heure et demie chez les employés de service et les ouvriers à environ deux heures et trois quarts chez les employés de bureau. Pour ces trois catégories, l'écart des heures de présence au travail entre l'administration québécoise et l'administration fédérale est plus prononcé que celui des heures régulières. 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 2003

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	29,8	32,1
Employés de bureau	35,0	37,6	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 7,5 % sur celle de l'administration fédérale. Ce statut est observé pour 34 des 44 emplois repères, comptant 72 % 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 0,4 % sur celle de l'administration fédérale. Ce statut est observé pour seulement 4 emplois sur 16; ces emplois regroupent toutefois 67 % des effectifs de la catégorie.

Les techniciens affichent un retard de 12,8 % pour la rémunération globale. Quatre des cinq emplois, comptant 70 % des effectifs de la catégorie, présentent ce statut, l'autre emploi étant en avance.

L'administration québécoise est en retard de 13,1 % chez les employés de bureau pour la rémunération globale. Les 11 emplois de la catégorie affichent ce statut.

Chez les employés de service de l'administration québécoise, une avance de 1,1 % est constatée. Deux des quatre emplois affichent ce statut; ils représentent 68 % des effectifs. Les deux autres emplois accusent un retard.

La rémunération globale des ouvriers de l'administration québécoise présente un retard de 6,4 % face à celle de leurs homologues de l'administration fédérale. Ce statut est constaté pour cinq des huit emplois de la catégorie, regroupant 70 % des effectifs.

Pour toutes les catégories d'emplois, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan de la rémunération globale que sur celui du salaire. 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.

Tableau 3.16

Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et administration fédérale, en 2003 (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	- 9,1	- 15,9	- 7,5
Professionnels	- 0,3	- 8,1	0,4
Techniciens	- 15,0	- 21,5	- 12,8
Employés de bureau	- 16,2	- 23,4	- 13,1
Employés de service	0,3	- 3,3	1,1
Ouvriers	- 6,9	- 11,1	- 6,4

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

Les secteurs et la syndicalisation

Les salaires

Dans l'ensemble des emplois repères, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 11,6 % sur celui des autres salariés québécois syndiqués. Un retard est observé pour 50 des 59 emplois repères, représentant près de 89 % des effectifs.

Dans la catégorie des professionnels, le salaire de l'administration québécoise est en retard de 4,3 % face à celui des autres salariés québécois syndiqués. Quatorze emplois sur seize, comptant 88 % des effectifs, affichent ce statut. Par ailleurs, deux emplois sont en avance; ils regroupent 12 % des effectifs.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise présente un écart de - 15,2 % 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 %), distribués dans huit des neuf emplois repères. Les emplois « Techniciens en génie 1-2 et 3 » présentent des retards de l'administration québécoise supérieurs à 31 %; ils ont 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 16,2 % vis-à-vis de celui des autres employés de bureau québécois syndiqués. Ici aussi, la presque totalité des effectifs se trouve dans les 16 emplois en retard. Des retards supérieurs à 15 % sont observés dans 10 emplois repères de la catégorie. Un seul emploi est en avance.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 33,4 % sur celui des autres ouvriers québécois syndiqués. Tous les emplois de la catégorie présentent des retards, variant de 18,6 % à 41,2 %.

La catégorie des employés de service fait exception puisque la parité des deux secteurs est constatée. Cependant aucun emploi repère n'affiche ce statut. Cinq emplois, regroupant 52 % des effectifs, montrent une avance de l'administration québécoise

et deux, comptant 48 % des effectifs, sont en retard. Les écarts des emplois en retard contrebalancés par ceux des emplois en avance expliquent 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 2003
[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	- 11,6	8	1	50	59
Professionnels	- 4,3	2	0	14	16
Techniciens	- 15,2	0	1	8	9
Employés de bureau	- 16,2	1	0	16	17
Employés de service	- 2,0*	5	0	2	7
Ouvriers	- 33,4	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 du maximum normal des échelles salariales montre un retard de l'administration québécoise par rapport aux autres salariés québécois syndiqués pour les trois catégories d'emplois considérées. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté concernant ces mêmes catégories.

Le maximum normal des professionnels de l'administration québécoise est en retard de 5,5 % face à celui des autres professionnels québécois syndiqués. Quinze des dix-huit emplois, regroupant 88 % des effectifs, présentent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise. Les retards varient de 1,0 % à 32,5 %. Un des emplois restants, le « Professionnel en communication 2 », présente une avance de l'administration québécoise de 3,3 %, 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 (- 4,3 %) que pour le maximum normal.

Les techniciens et les employés de bureau de l'administration québécoise affichent respectivement des retards de 12,7 % et 16,8 % en ce qui concerne le maximum normal. Ce statut est observé dans tous les emplois des deux catégories, à l'exception de l'emploi « Technicien en arts appliqués et graphiques 3 » qui affiche la parité des deux secteurs. La situation comparative des techniciens de l'administration québécoise est plus avantageuse sur le plan du maximum que sur celui du salaire (- 15,2 %).

Au total, 39 des 43 emplois, regroupant 98 % 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 sept autres emplois en retard, dont cinq sont des emplois de la catégorie « Professionnels », 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 2003

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Autres sal. québ. synd.	Administration québécoise	Autres sal. québ. synd.	Écarts ¹	Administration québécoise	Autres sal. québ. synd.
	%	%	\$	\$	%	%	%
Professionnels	100,0	98,4	63 988	67 489	- 5,5	74,9	67,1
Techniciens	100,0	57,5	44 910	50 621	- 12,7	83,9	78,3
Employés de bureau	98,5	72,9	32 183	37 583	- 16,8	94,9	89,5

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

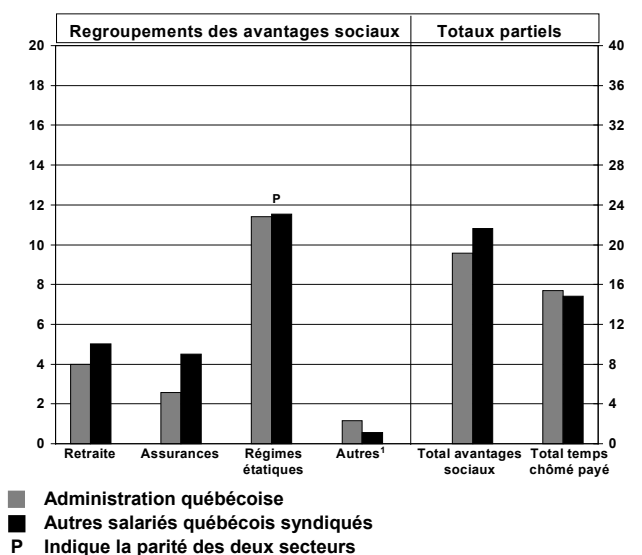
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont moins élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois syndiqués (soit 34,50 % contre 36,47 %). Ce statut résulte des dépenses moins élevées dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (19,13 % contre 21,63 %), les coûts du temps chômé payé étant plus importants dans ce secteur.

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moindres dans l'administration québécoise. En effet, les déboursés sont inférieurs pour le régime de retraite (3,98 % contre 5,01 %) ainsi que pour les assurances (2,57 % contre 4,50 %). L'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants (2,43 % contre 1,11 %). L'administration québécoise dépense davantage pour le regroupement « autres » (1,16 % contre 0,56 %), alors que les régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Quant au temps chômé payé, les coûts de l'administration québécoise sont plus importants que ceux encourus chez les autres salariés québécois syndiqués (15,37 % contre 14,83 %). Ce sont les congés annuels de même que les congés de maladie utilisés qui expliquent les débours plus élevés dans l'administration québécoise. Les coûts relatifs aux congés sociaux sont inférieurs dans l'administration québécoise (0,37 % contre 0,58 %), alors que ceux pour les congés fériés et mobiles et les congés parentaux sont similaires dans les deux secteurs.

Figure 4.1

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



En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives aux autres salariés québécois syndiqués couvrent l'année 2002 dans le cas du secteur privé et l'année 2001 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » (celles sur les régimes étatiques sont de 2002).

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 d'environ 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, la parité des deux secteurs est constatée.

Les heures régulières de travail sont plus longues chez les autres salariés québécois syndiqués dans toutes 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 près d'une heure et trois quarts, ce qui représente annuellement deux semaines et demie de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Toutes les catégories d'emplois ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise. L'écart varie d'environ un quart d'heure chez les employés de bureau et les ouvriers à près d'une heure et demie chez les professionnels.

Chez les employés de service, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour les heures de présence au travail que sur le plan des heures régulières. Cela s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

Tableau 4.3

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2003

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

* 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 11,8 % sur celle des autres salariés québécois syndiqués. Ce statut est observé pour 50 des 59 emplois, regroupant 85 % des effectifs. Sept emplois, comptant 11 % des employés, présentent une avance, alors que les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. Il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés pour le salaire et la rémunération globale.

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 3,5 % face aux autres salariés québécois syndiqués. Le retard est constaté pour 14 des 16 emplois repères, comptant 88 % de l'effectif. Ce retard est dû à celui des salaires. Cette situation résulte de l'effet opposé des déboursés pour les avantages sociaux moins élevés dans l'administration québécoise et des heures de présence au travail moins nombreuses dans ce secteur.

Pour les techniciens, un retard de 12,8 % est noté. Ce statut est présent dans sept des neuf emplois, comptant 74 % 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, et ce, malgré des coûts plus faibles pour les avantages sociaux dans ce secteur.

La rémunération globale des employés de bureau de l'administration québécoise est en retard de 18,8 %. Ce statut est constaté pour les 17 emplois de la catégorie. L'accentuation du retard entre la rémunération globale et le salaire est attribuable à des déboursés moins importants pour les avantages sociaux dans l'administration québécoise.

Chez les employés de service, la parité des deux secteurs est observée concernant la rémunération globale. Aucun des sept emplois ne présente ce statut. Cinq emplois, regroupant 52 % des effectifs,

affichent une avance. Les deux autres emplois, comptant 48 % des effectifs, accusent un retard.

Avec un écart de - 34,7 %, les ouvriers de l'administration québécoise présentent le retard le plus important pour la rémunération globale face aux autres salariés québécois syndiqués. 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 2003 (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	- 11,6	- 14,2	- 11,8
Professionnels	- 4,3	- 8,5	- 3,5
Techniciens	- 15,2	- 17,1	- 12,8
Employés de bureau	- 16,2	- 19,4	- 18,8
Employés de service	- 2,0*	- 0,4*	1,8*
Ouvriers	- 33,4	- 35,2	- 34,7

* 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 % sur celui des autres salariés québécois non syndiqués. Ce statut est observé pour 33 des 57 emplois repères, regroupant 65 % des effectifs.

Dans la catégorie des professionnels, représentée par 16 emplois repères, le salaire de l'administration québécoise accuse un retard de 8,3 %. Douze emplois, regroupant 76 % 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 8,4 %.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est à parité avec celui des autres techniciens québécois non syndiqués. Cependant, un seul emploi, comptant un peu moins de 6 % des effectifs, affiche ce statut. Cinq des neuf emplois (55 % des effectifs) présentent un retard de l'administration québécoise, alors que les trois autres (40 % 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 montre un écart de - 10,5 % par rapport à celui des autres employés de bureau québécois non syndiqués. Cette catégorie a une influence marquée sur le résultat d'ensemble puisqu'elle regroupe à elle seule 48 % des effectifs de l'ensemble des emplois repères. Neuf des quinze emplois comparés, comptant 86 % des effectifs de la catégorie, montrent des retards; sept emplois, regroupant près de 55 % des effectifs, affichent un retard supérieur à 10 %.

Dans la catégorie des employés de service, la comparaison montre une avance salariale de l'administration québécoise de 14,1 %. Sur les sept emplois de la catégorie, cinq emplois (86 % des effectifs) montrent une avance. Deux emplois présentent un retard.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 9,5 % sur celui des autres ouvriers québécois non syndiqués. Des 10 emplois comparés, 5 affichent un retard de l'administration québécoise et 5 montrent la parité des deux secteurs.

Tableau 4.5

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2003

[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	- 5,0	12	12	33	57
Professionnels	- 8,3	1	3	12	16
Techniciens	- 2,6*	3	1	5	9
Employés de bureau	- 10,5	3	3	9	15
Employés de service	14,1	5	0	2	7
Ouvriers	- 9,5	0	5	5	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 14 des 18 emplois. Ces emplois en retard représentent 76 % des effectifs de la catégorie. Un emploi montre une avance de l'administration québécoise alors que trois sont à parité. Sur le plan salarial, un retard de l'administration québécoise est également constaté (- 8,3 %). Toutefois, il n'y a pas de différence significative entre les écarts observés sur les plans du maximum normal et du salaire.

Quant aux techniciens et aux employés de bureau, les retards de l'administration québécoise sont respectivement de 7,6 % et de 17,7 %. Dix-neuf des vingt-quatre emplois, regroupant 60 % des techniciens et la presque totalité des effectifs de bureau, montrent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Trois emplois chez les techniciens et un chez les employés de bureau présentent une avance de l'administration québécoise pour le maximum normal alors qu'un emploi chez les techniciens est à parité. Sur le plan salarial, les techniciens sont à parité dans les deux

secteurs, tandis que les employés de bureau accusent un retard de 10,5 %.

Dans les catégories « Techniciens » et « Employés de bureau », la comparaison salariale est plus avantageuse que celle du maximum normal chez les employés de l'administration québécoise en raison d'une position plus élevée de ceux-ci dans leur échelle salariale.

Au total, 33 des 42 emplois, comptant 87 % des effectifs, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. L'emploi « Technicien en génie 3 » affiche un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum des autres salariés québécois non syndiqués. À l'inverse, l'emploi « Magasinier 3 » montre un minimum de l'administration québécoise plus élevé que le maximum normal des autres salariés québécois non syndiqués. De plus, un emploi de chacune des catégories affiche un maximum normal de l'administration québécoise supérieur au minimum des autres salariés québécois non syndiqués de moins de 2 000 \$. À l'inverse, l'emploi « Opérateur de saisie de données 1-2 » présente un maximum normal chez les autres salariés québécois non syndiqués dépassant de moins de 2 000 \$ le minimum de l'administration québécoise.

Tableau 4.6

Maximums normaux et positions dans l'échelle salariale, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2003

	Effectifs rémunérés selon une échelle salariale		Maximums normaux			Positions dans l'échelle salariale	
	Administration québécoise	Autres sal. québ. non synd.	Administration québécoise	Autres sal. québ. non synd.	Écarts ¹	Administration québécoise	Autres sal. québ. non synd.
	%		\$		%	%	
Professionnels	100,0	69,4	63 988	69 141	- 8,1	74,9	69,9
Techniciens	100,0	78,0	44 910	48 309	- 7,6	83,9	70,4
Employés de bureau	98,5	85,4	32 135	37 825	- 17,7	94,9	75,1

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

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

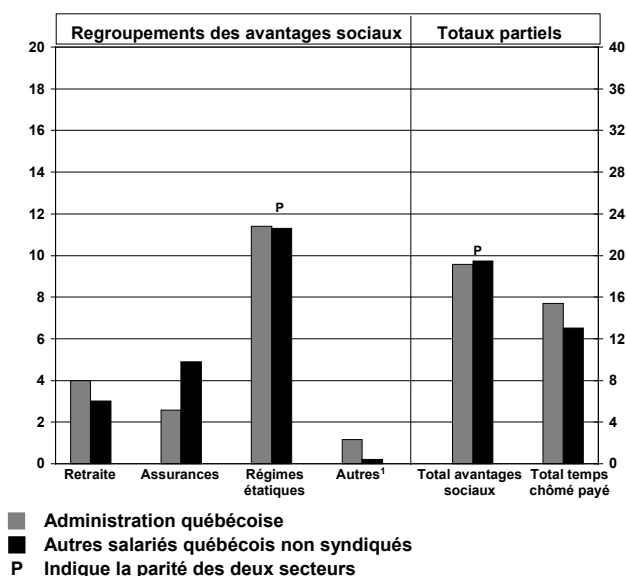
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués, soit 34,50 % du salaire contre 32,48 %. Ce sont les coûts plus importants dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé (15,37 % contre 13,02 %) 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 s'explique par l'effet opposé des régimes. En effet, l'administration québécoise dépense davantage pour le régime de retraite (3,98 % contre 3,02 %) et pour le regroupement « autres » (1,16 % contre 0,20 %), 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 non syndiqués (2,57 % contre 4,90 %). Les coûts sont moins importants dans l'administration québécoise pour chacun des régimes à l'exception de l'assurance-salaire (2,43 % contre 0,93 %). Les dépenses relatives aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan du temps chômé payé, les débours sont plus élevés dans l'administration québécoise que chez les autres salariés québécois non syndiqués. Cette situation est observée pour trois éléments (congés annuels, congés fériés et mobiles et congés de maladie utilisés). Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les congés parentaux et les congés sociaux.

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)



En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives aux autres salariés québécois non syndiqués couvrent l'année 2002 dans le cas du secteur privé et l'année 2001 en ce qui concerne les établissements du secteur « autre public » (celles sur les régimes étatiques sont de 2002).

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'une heure et demie que celle des autres salariés québécois non syndiqués. Dans une année, cela représente environ deux semaines de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail est plus élevé que celui constaté pour les heures régulières, soit environ deux heures de moins dans 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 dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celles des employés de service et des ouvriers. Chez les employés de service, la semaine régulière de travail des employés de l'administration québécoise est supérieure de près de deux heures et quart à celle des autres salariés québécois non syndiqués. Les heures régulières chez les ouvriers sont à parité dans les deux secteurs. Quant aux autres catégories, l'écart au chapitre des heures régulières entre les deux secteurs varie d'environ deux heures pour les employés de bureau à un peu plus de trois heures chez les professionnels. Pour ces derniers, cela représente annuellement environ quatre semaines et demie de travail de moins pour les employés de l'administration québécoise.

Les heures de présence au travail sont moins nombreuses dans l'administration québécoise dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celle des employés de service où la parité des deux secteurs est constatée. La différence concernant les heures de présence au travail varie d'environ une demi-heure chez les ouvriers à un peu plus de trois heures et quart chez les professionnels.

Chez les techniciens, les employés de bureau et ceux de service, la meilleure situation comparative de l'administration québécoise notée sur le plan des heures de présence au travail que pour les heures

régulières s'explique par le temps chômé payé plus important dans ce secteur.

Tableau 4.7

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2003

Catégories d'emplois	Heures régulières de travail		Heures de présence au travail	
	Adm. québ.	Autres sal. québ. non synd.	Adm. québ.	Autres sal. québ. non synd.
Ensemble des emplois repères	35,8	37,3	30,3	32,4
Professionnels	35,0	38,1	29,7	33,0
Techniciens	35,1	37,7	29,8	32,9
Employés de bureau	35,0	37,1	29,5	32,1
Employés de service	38,7	36,5	32,7*	32,1*
Ouvriers	38,8*	38,9*	32,7	33,1

* 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 57 emplois, regroupant 36 % des effectifs. Au total, 21 emplois, comptant 30 % des effectifs, sont en retard alors que les 20 autres emplois, regroupant 34 % des effectifs, sont en avance. 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 seulement 4 des 16 emplois, comptant 49 % des effectifs. Cinq emplois sont en avance et les sept autres sont en retard.

La rémunération globale des techniciens montre une avance de l'administration québécoise de 6,8 %. Quatre des neuf emplois, regroupant 64 % des effectifs, affichent ce statut. Quatre autres emplois sont en avance alors qu'un seul présente la parité des deux secteurs.

Chez les employés de bureau, un retard de 3,3 % est constaté. Seulement 5 des 15 emplois, comptant 37 % des effectifs, affichent ce statut. Cinq emplois sont en avance et cinq autres sont à parité.

Pour ces trois catégories, 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.

Pour les employés de service, la rémunération globale est en avance de 13 %. Quatre emplois sur sept, représentant 64 % des effectifs, affichent ce statut.

Les ouvriers présentent un retard de 9,9 % sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est présent pour 4 emplois sur 10, représentant 49 % des effectifs. Quatre autres emplois, comptant 41 % des

effectifs, affichent la parité. Les deux emplois restants sont en avance.

Tableau 4.8
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et autres salariés québécois non syndiqués, en 2003 (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	- 5,0	- 5,7*	1,3*
Professionnels	- 8,3	- 10,8	0,0*
Techniciens	- 2,6*	- 2,4*	6,8
Employés de bureau	- 10,5	- 11,4	- 3,3
Employés de service	14,1	14,9	13,0
Ouvriers	- 9,5	- 10,9	- 9,9

* 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 13,9 % sur celui du secteur privé syndiqué. Ce retard est observé pour 42 des 53 emplois repères, regroupant 79 % des effectifs.

Les salaires des professionnels de l'administration québécoise et de ceux du secteur privé syndiqué sont à parité. Quatre emplois repères sur onze, regroupant 74 % des effectifs, ont ce statut. Six emplois repères, comptant 21 % des effectifs, accusent des retards de l'administration québécoise, tous supérieurs à 15 %. Un seul emploi présente une avance.

Le salaire des techniciens de l'administration québécoise est en retard de 17 % sur celui des techniciens du secteur privé syndiqué. Ce statut est observé dans tous les emplois repères de la catégorie. En ce qui concerne 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 21 %. Quinze des seize emplois comparés affichent ce statut; ces emplois représentent la presque totalité des effectifs de la catégorie (99,3 %). Un retard de plus de 33 % est noté pour quatre emplois repères. Un seul emploi affiche une avance de l'administration québécoise.

Dans la catégorie des employés de service, la parité est observée, mais on ne retrouve aucun emploi repère qui affiche ce statut. Cinq emplois, comptant 52 % des effectifs, montrent une avance de l'administration québécoise. Deux emplois sont en retard : le « Journalier et préposé aux terrains 2 » et le « Préposé à l'entretien lourd 2 »; ils influencent le résultat de la catégorie puisqu'ils représentent ensemble près de la moitié des effectifs (48 %). 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 ouvriers de l'administration québécoise est en retard de 39,5 % sur celui des ouvriers

du secteur privé syndiqué. Tous les emplois repères de cette catégorie présentent un retard; les retards sont tous supérieurs à 15 %. De plus, 81 % des effectifs se retrouvent dans sept emplois où le retard est supérieur à 35 %.

Tableau 4.9

Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2003

[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	- 13,9	7	4	42	53
Professionnels	- 2,6*	1	4	6	11
Techniciens	- 17,0	0	0	9	9
Employés de bureau	- 21,0	1	0	15	16
Employés de service	- 0,5*	5	0	2	7
Ouvriers	- 39,5	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 du maximum normal 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 chez les employés de bureau. Les mêmes statuts sont constatés sur le plan salarial.

Chez les professionnels, la parité est observée sur le plan du maximum normal. Pourtant, 3 des 12 emplois, comptant 56 % des effectifs, présentent un maximum normal supérieur dans l'administration québécoise. La parité des deux secteurs résulte de l'effet opposé des trois emplois en avance et des huit en retard, compte tenu des effectifs qu'ils regroupent.

Par ailleurs, 23 % des professionnels du secteur privé syndiqué couverts par une échelle de salaire bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 71 981 \$.

Pour les techniciens et les employés de bureau, le retard du maximum normal de l'administration québécoise est respectivement de 13,5 % et de 24,3 %. Sur le plan salarial, le retard des techniciens

de l'administration québécoise s'établit à 17 %. Vingt-trois des vingt-quatre emplois de ces deux catégories, regroupant la quasi-totalité des effectifs, montrent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise par rapport à celui du secteur privé syndiqué. Un seul emploi, le « Préposé aux télécommunications 3 », affiche une avance (1,6 %). La situation comparative des techniciens de l'administration québécoise est meilleure pour le maximum normal que pour le salaire.

Chez les employés de bureau, c'est entre l'administration québécoise et le secteur privé syndiqué que l'écart salarial (- 21 %) et celui du maximum normal (- 24,4 %) sont les plus prononcés parmi tous les secteurs comparés.

Au total, 31 des 36 emplois, regroupant un peu plus de 87 % des effectifs, présentent un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. Pour sept de ces emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur au minimum des échelles du secteur privé syndiqué. Six autres emplois 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 2003

	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	95,4	63 349	66 859	- 5,5*	74,4	70,1
Techniciens	100,0	29,0	44 910	50 970	- 13,5	83,9	87,1
Employés de bureau	98,5	43,1	32 155	39 976	- 24,3	94,9	82,2

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

* Indique la parité des deux secteurs

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

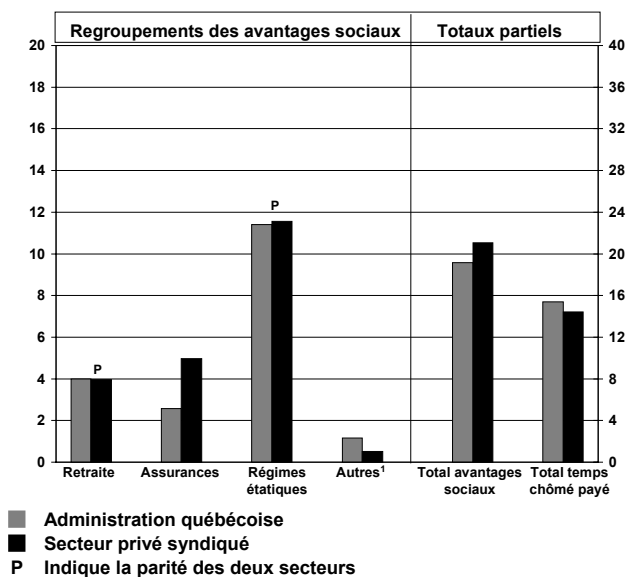
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont similaires dans l'administration québécoise et dans le secteur privé syndiqué. Cette parité s'explique par l'effet opposé des déboursés moins élevés dans l'administration québécoise pour les avantages sociaux (19,13 % contre 21,03 %) et du temps chômé payé plus important dans ce secteur (15,37 % contre 14,40 %).

Les coûts reliés aux avantages sociaux sont moins élevés dans l'administration québécoise. En effet, les déboursés sont inférieurs pour les assurances (2,57 % contre 4,96 %). Cependant, l'assurance-salaire est le seul régime d'assurance pour lequel les déboursés de l'administration québécoise sont plus importants (2,43 % contre 1,14 %). L'administration québécoise dépense également davantage pour le regroupement « autres » (1,16 % contre 0,52 %). Les déboursés relatifs au régime de retraite et aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Quant au temps chômé payé, les déboursés supérieurs dans l'administration québécoise proviennent des congés de maladie utilisés (1,81 % contre 0,92 %). Les débours relatifs aux congés sociaux sont inférieurs dans l'administration québécoise, alors que ceux pour les congés annuels, les congés fériés et mobiles et les congés parentaux sont similaires dans les deux secteurs.

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)



En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives au secteur privé syndiqué couvrent l'année 2002.

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

La semaine régulière de travail est plus courte dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué dans quatre des cinq catégories d'emplois. L'écart varie d'environ une heure pour les ouvriers et les employés de bureau à un peu plus de deux heures pour les techniciens. Chez ces derniers, cela représente annuellement environ trois semaines 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 ont des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise que dans le secteur privé syndiqué. La différence pour les heures de présence au travail varie d'environ une heure pour les ouvriers à deux heures pour les techniciens. Chez les employés de service, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure pour les heures de présence au travail que celle observée sur le plan des heures régulières.

Tableau 4.11
Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2003

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

* 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 10,8 % sur le secteur privé syndiqué. Ce statut est constaté dans 33 des 48 emplois repères, regroupant 69 % des effectifs. Neuf emplois repères sont en avance alors que les six autres présentent la parité des deux secteurs.

Les professionnels affichent la parité des deux secteurs pour la rémunération globale. Ce statut est observé pour 3 des 10 emplois, comptant 16 % des effectifs. Deux emplois, comptant 63 % des effectifs, sont en avance alors que les cinq emplois qui restent, regroupant 20 % des effectifs, présentent un retard.

Chez les techniciens, le retard de l'administration québécoise face au secteur privé syndiqué est de 11,3 % pour la rémunération globale. Quatre des six emplois, représentant 68 % des effectifs, affichent ce statut. Les deux autres emplois sont à parité dans les deux secteurs. L'amoindrissement du retard, du salaire à la rémunération globale, est dû aux heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Les employés de bureau quant à eux enregistrent un retard de l'administration québécoise de 18,4 % face au secteur privé syndiqué. Ce sont 13 des 15 emplois, regroupant 99 % des effectifs, qui affichent ce statut.

Les employés de service de l'administration québécoise montrent une avance de 5 % par rapport à ceux du secteur privé syndiqué. Cinq emplois sur sept, regroupant 52 % des effectifs, présentent ce statut. Un seul emploi est à parité alors que l'autre est en retard. Le passage de la parité salariale à une avance de l'administration québécoise concernant la rémunération globale est attribuable à des heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Le retard le plus élevé pour la rémunération globale est constaté chez les ouvriers, avec un écart de - 37,5 %. 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 2003 (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	- 13,9	- 15,3	- 10,8
Professionnels	- 2,6*	- 6,3*	- 0,9*
Techniciens	- 17,0	- 18,4	- 11,3
Employés de bureau	- 21,0	- 22,4	- 18,4
Employés de service	- 0,5*	1,5*	5,0
Ouvriers	- 39,5	- 40,2	- 37,5

* 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 en retard de 4,4 % sur celui des salariés du secteur privé non syndiqué. Ce statut s'observe pour 31 des 55 emplois, regroupant près de 65 % des effectifs.

Le salaire des professionnels de l'administration québécoise affiche un écart de - 8,6 % par rapport à celui des professionnels du secteur privé non syndiqué. Douze des seize emplois repères, regroupant 76 % des effectifs, présentent un retard de l'administration québécoise. Un emploi est en avance et les trois autres affichent la parité des deux secteurs. L'emploi « Analyste des procédés administratifs et informaticien 2 » accuse un retard de 8,9 % et représente à lui seul 45 % des effectifs; cet écart a donc un impact certain 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. Un emploi affiche ce statut. Cinq emplois sur neuf, comptant 55 % des effectifs de la catégorie, présentent un retard de l'administration québécoise. Les trois autres emplois, qui regroupent 40 % des effectifs, 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 10,2 % par rapport à celui du secteur privé non syndiqué. Ce statut est observé pour 8 des 14 emplois comparés, regroupant 86 % des effectifs de la catégorie. Les retards notés pour les niveaux 1 et 2 de l'emploi « Personnel de secrétariat » (- 10 % et - 14,6 % 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.

Dans la catégorie des employés de service, le salaire de l'administration québécoise est en avance de 16 %. Cinq emplois, représentant 86 % des effectifs, affichent ce statut alors que seulement deux emplois, regroupant 14 % des effectifs, sont en retard.

Le salaire des ouvriers de l'administration québécoise est à parité avec celui des ouvriers du secteur privé non syndiqué. Quatre emplois repères sur neuf, regroupant 54 % des effectifs, affichent ce statut. Quatre autres emplois repères montrent un retard. Un emploi repère est en avance; il représente près de 22 % des effectifs.

Tableau 4.13
Écarts salariaux et nombre d'emplois repères selon les statuts, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2003
[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	- 4,4	13	11	31	55
Professionnels	- 8,6	1	3	12	16
Techniciens	- 2,2*	3	1	5	9
Employés de bureau	- 10,2	3	3	8	14
Employés de service	16,0	5	0	2	7
Ouvriers	- 5,1*	1	4	4	9

* 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 considérés est inférieur à celui observé dans le secteur privé non syndiqué. La situation comparative des professionnels de l'administration québécoise n'est pas statistiquement différente sur les plans du salaire et du maximum normal. Pour les techniciens et employés de bureau, la situation comparative 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 8,4 % est observé chez les professionnels de l'administration québécoise sur le plan du maximum normal (les écarts varient de - 6,1 % à - 37,5 %). Ce statut est constaté pour 14 des 18 emplois, comptant 76 % des effectifs de la catégorie. Parmi les quatre autres emplois, un est en avance et les trois derniers sont à parité. Sur le plan salarial, un retard (- 8,6 %) est également noté pour les employés de cette catégorie.

Par ailleurs, 72 % des professionnels du secteur privé non syndiqué couverts par une échelle salariale bénéficient d'un maximum au mérite dont la valeur moyenne est de 77 374 \$.

Chez les techniciens, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur à celui observé dans le secteur privé non syndiqué (- 7,5 %). Sur le plan salarial, la parité des deux secteurs est constatée. Six des neuf emplois, regroupant 60 % des effectifs, affichent un statut de retard. Les trois derniers emplois, comptant près de 40 % des effectifs, montrent une avance de l'administration québécoise.

Quant aux employés de bureau, le maximum normal de l'administration québécoise est inférieur de 17,8 % face au secteur privé non syndiqué. Un retard salarial est aussi observé (- 10,2 %). Douze des quatorze emplois, regroupant la quasi-totalité des effectifs, affichent un maximum normal inférieur dans l'administration québécoise.

Au total, 32 des 41 emplois, comptant plus de 87 % des effectifs, ont un maximum normal moins élevé dans l'administration québécoise. L'emploi « Technicien en génie 3 » présente un maximum normal de l'administration québécoise inférieur au minimum du secteur privé non syndiqué. Pour trois autres emplois, le maximum normal de l'administration québécoise est supérieur au minimum du secteur privé non syndiqué de moins de 2 000 \$. À l'inverse, l'emploi « Opérateur de saisie de données 1-2 » présente un minimum de l'administration québécoise plus bas que le maximum normal 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 2003

	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	68,5	63 988	69 386	- 8,4	74,9	69,9
Techniciens	100,0	77,9	44 910	48 268	- 7,5	83,9	69,1
Employés de bureau	98,5	84,9	32 136	37 870	- 17,8	94,9	73,6

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

Les avantages sociaux et le temps chômé payé

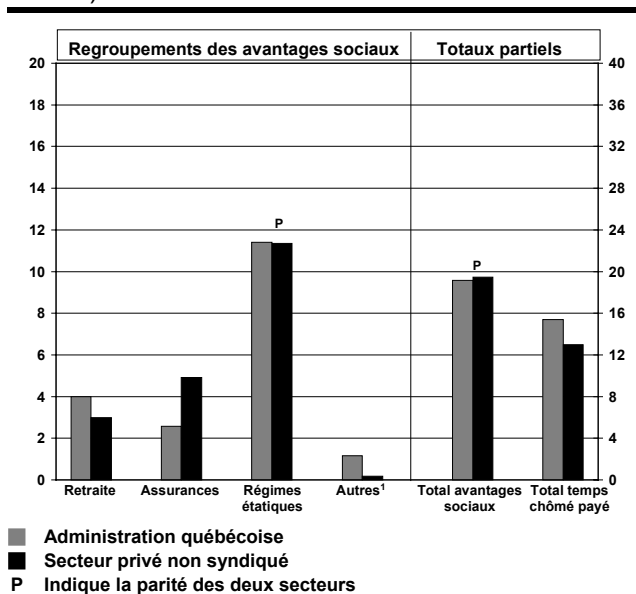
Les déboursés pour l'ensemble des avantages sociaux et du temps chômé payé sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué, soit 34,50 % du salaire contre 32,47 %. Les coûts sont supérieurs dans l'administration québécoise pour le temps chômé payé (15,37 % contre 12,98 %) et sont similaires dans les deux secteurs pour les avantages sociaux.

La parité des deux secteurs observée pour les avantages sociaux s'explique par l'effet opposé des régimes. En effet, l'administration québécoise dépense davantage pour le régime de retraite (3,98 % contre 2,98 %) et pour le regroupement « autres » (1,16 % contre 0,19 %), 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 dans le secteur privé non syndiqué (2,57 % contre 4,92 %). Cependant, au chapitre des assurances, l'administration québécoise dépense des montants plus importants pour l'assurance-salaire (2,43 % contre 0,92 %), alors que les employeurs du secteur privé non syndiqué déboursent une plus grande part du salaire pour chacun des autres types d'assurance. Les débours relatifs aux régimes étatiques sont à parité dans les deux secteurs.

Sur le plan du temps chômé payé, les coûts sont plus élevés dans l'administration québécoise que dans le secteur privé non syndiqué. Cette situation est observée pour trois éléments (congés annuels, congés fériés et mobiles et congés de maladie utilisés). Les deux secteurs sont à parité en ce qui concerne les congés parentaux et les congés sociaux.

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)



En ce qui concerne 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. Les données relatives au régime de retraite et aux assurances sont de 2001 alors que celles utilisées pour les régimes étatiques sont de 2002. Les données relatives au secteur privé non syndiqué couvrent l'année 2002.

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'une heure et demie que celle du secteur privé non syndiqué. Dans une année, cela représente environ deux semaines de moins pour les salariés de l'administration québécoise. L'écart entre les deux secteurs pour les heures de présence au travail se situe à environ deux heures et quart de moins dans 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 dans toutes les catégories d'emplois, à l'exception de celles des employés de service et des ouvriers. Chez les ouvriers, 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 au chapitre des heures hebdomadaires constaté entre les deux secteurs pour les autres catégories varie de près de deux heures et quart chez les employés de bureau à environ trois heures et quart pour les professionnels. Ce dernier écart représente annuellement quatre semaines et trois quarts de travail de moins pour les professionnels de l'administration québécoise.

Dans 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 des employés de service. L'écart le plus prononcé est observé chez les professionnels; il s'élève à trois heures et demie par semaine. Dans toutes les catégories, à l'exception des ouvriers, la situation comparative de l'administration québécoise est meilleure sur le plan des heures de présence au travail que sur celui des heures régulières. Cela s'explique par le temps chômé payé plus important dans l'administration québécoise.

Tableau 4.15

Heures hebdomadaires de travail, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2003

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

* 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 affiche la parité avec le secteur privé non syndiqué pour l'ensemble des emplois repères. Ce statut est observé pour 14 des 53 emplois, comptant 40 % des effectifs. Les emplois en avance sont au nombre de 23 et regroupent 37 % des effectifs. Les 16 emplois qui restent, comptant 24 % des effectifs, sont en retard. Le passage de la parité salariale à une avance pour la rémunération globale s'explique par les heures de présence au travail moins nombreuses dans l'administration québécoise.

Chez les professionnels, la parité sur le plan de la rémunération globale est observée. Quatre des seize emplois, comptant 49 % des effectifs, présentent ce statut. Cinq emplois sont en avance alors que les sept autres sont en retard.

La rémunération globale des techniciens de l'administration québécoise présente une avance de 7,7 % par rapport à celle du secteur privé non syndiqué. Cinq des neuf emplois, regroupant 75 % des effectifs, présentent ce statut. Un emploi affiche la parité tandis que les trois autres sont en retard.

La parité des deux secteurs est constatée chez les employés de bureau sur le plan de la rémunération globale. Ce statut est observé pour 6 des 14 emplois, regroupant 58 % des employés. Cinq emplois sont en avance et trois en retard.

En ce qui concerne ces trois 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.

Pour les employés de service, une avance de l'administration québécoise de 16,9 % sur le plan de la rémunération globale est constatée. Quatre emplois sur sept, regroupant 64 % des effectifs, affichent ce statut. Deux emplois, comptant 14 % des effectifs, affichent la parité des deux secteurs. L'unique emploi en retard compte 22 % des effectifs.

Les ouvriers de l'administration québécoise sont à parité sur le plan de la rémunération globale avec ceux du secteur privé non syndiqué. Un seul des sept emplois, représentant 21 % des effectifs, affiche ce statut. Quatre emplois, comptant 53 % des effectifs, sont en avance alors que deux emplois, regroupant 26 % des effectifs, montrent un retard de l'administration québécoise face au secteur privé non syndiqué.

Tableau 4.16
Écarts de rémunération, méthode des déboursés, administration québécoise et secteur privé non syndiqué, en 2003 (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	- 4,4	- 5,0*	2,9*
Professionnels	- 8,6	- 11,0	0,5*
Techniciens	- 2,2*	- 1,8*	7,7
Employés de bureau	- 10,2	- 11,2	- 2,1*
Employés de service	16,0	17,9	16,9
Ouvriers	- 5,1*	- 7,0*	- 3,1*

* 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 2002 et 2003. 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 données de chaque tableau montre la différence des écarts publiés dans les rapports de 2002 et 2003. La deuxième 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.

Il est à noter qu'outre l'effet de la variation de la structure d'effectifs de l'administration québécoise, d'autres variables peuvent influencer les écarts calculés. Par exemple, cette année, l'augmentation de l'échantillon a eu un effet sur les différences d'écarts observées. Une réflexion s'amorcera dans les prochains mois afin de déterminer ces variables ainsi que les approches nécessaires à leur prise en compte, permettant ainsi de bonifier l'analyse de l'évolution des écarts de rémunération.

L'analyse générale des secteurs

Dans le tableau ci-dessous, la troisième colonne de données présente la composante principale de la différence des écarts salariaux 2003 et 2002 entre l'administration québécoise et les différents secteurs de comparaison. L'analyse de cette composante 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 sur le plan du salaire est demeurée stable entre 2002 et 2003 par rapport à chacun des secteurs analysés.

La variation de la structure d'effectifs a eu un effet négatif sur la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à 4 des 10 marchés de comparaison; ces effets varient de - 0,5 à - 0,1 point de pourcentage. Pour les six autres marchés comparés, des effets non significatifs sont observés.

Tableau 5.1

Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour les salaires, administration québécoise et tous les secteurs
(en points de %)

Secteurs	Écart2003 - Écart02	Effstruct	Écartrem2003 - Écartrem02 ¹
Autres salariés québécois	- 0,6	- 0,2	- 0,4*
Privé	- 1,1	- 0,1*	- 1,0*
« Autre public »	0,0	- 0,1	0,1*
« Entreprises publiques »	0,6	- 0,1*	0,7*
Universitaire	- 0,3	0,0*	- 0,3*
Administration fédérale	- 1,1	0,0*	- 1,1*
Secteurs et syndicalisation			
Autres salariés québécois syndiqués	- 0,2	0,0*	- 0,2*
Autres salariés québécois non syndiqués	0,1	- 0,5	0,6*
Privé syndiqué	0,2	0,0*	0,2*
Privé non syndiqué	0,2	- 0,4	0,6*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* 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 quant au salaire par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois pour toutes les catégories d'emplois considérées.

La variation de la structure d'effectifs a eu des effets négatifs sur la situation comparative de l'administration québécoise face à l'ensemble des autres salariés québécois pour l'ensemble des emplois repères (- 0,2 point de pourcentage), de même que chez les professionnels, les techniciens et les employés de service; ces effets varient de - 0,4 à - 0,2 point de pourcentage. Chez les employés de bureau et les ouvriers, l'effet de la variation de la structure d'effectifs est non significatif.

Tableau 5.2

Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour les salaires, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2003 - Écart02	Effstruct	Écart2003 - Écart02 ¹
Ensemble des emplois repères	- 0,6	- 0,2	- 0,4*
Professionnels	- 2,1	- 0,4	- 1,7*
Techniciens	- 1,6	- 0,2	- 1,4*
Employés de bureau	0,1	0,0*	0,1*
Employés de service	0,6	- 0,2	0,8*
Ouvriers	- 0,6	- 0,1*	- 0,5*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* 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 un effet positif de 0,1 point de pourcentage dans la catégorie des employés de bureau.

Des effets négatifs sont constatés chez les professionnels et les employés de service (respectivement - 0,4 et - 0,2 point de pourcentage) alors que l'effet de la variation de la structure d'effectifs est non significatif dans les catégories « Techniciens » et « Ouvriers ».

Tableau 5.3

Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour les salaires, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2003 - Écart02	Effstruct	Écart2003 - Écart02 ¹
Ensemble des emplois repères	- 1,1	- 0,1*	- 1,0*
Professionnels	- 2,7	- 0,4	- 2,3*
Techniciens	- 2,2	- 0,1*	- 2,1*
Employés de bureau	0,2	0,1	0,1*
Employés de service	- 0,8	- 0,2	- 0,6*
Ouvriers	- 0,5	0,1*	- 0,6*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

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

L'analyse générale des secteurs

L'analyse des différences d'écarts de rémunération globale entre 2002 et 2003 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 deux secteurs de comparaison : le secteur universitaire (- 0,3 point de pourcentage) et l'administration fédérale (- 0,9 point de pourcentage).

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 a eu des effets négatifs variant de - 0,4 à - 0,1 dans la comparaison avec six secteurs, alors qu'un effet non significatif est constaté dans la comparaison avec trois secteurs. En ce qui concerne la comparaison avec l'administration fédérale, un effet positif inférieur à 0,05 point de pourcentage est observé.

Tableau 5.4

Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour la rémunération globale, administration québécoise et tous les secteurs (en points de %)

Secteurs	Écart2003 – Écart02	Effstruct	Écartém2003 - Écartém02 ¹
Autres salariés québécois	1,0	- 0,1	1,1*
Privé	0,8	- 0,1	0,9*
« Autre public »	- 0,4	0,0*	- 0,4*
« Entreprises publiques »	0,4	0,1*	0,4*
Universitaire	- 0,3	- 0,1	- 0,3
Administration fédérale	- 1,0	0,0 ²	- 0,9
Secteurs et syndicalisation			
Autres salariés québécois syndiqués	0,8	- 0,1	0,9*
Autres salariés québécois non syndiqués	- 0,2	- 0,4	0,1*
Privé syndiqué	2,7	0,0*	2,7*
Privé non syndiqué	- 0,3	- 0,3	0,0*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

2. Un effet positif inférieur à 0,05 point de pourcentage est observé.

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

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

Les résultats observés dans le tableau 5.5 montrent une stabilité de la situation comparative de l'administration québécoise par rapport à l'ensemble des autres salariés québécois, et ce, pour l'ensemble des emplois repères et toutes les catégories d'emplois.

La variation de la structure d'effectifs a eu des effets négatifs pour l'ensemble des emplois repères et toutes les catégories d'emplois sauf celles des « Employés de bureau » et des « Ouvriers », pour lesquelles cet effet est non significatif.

Tableau 5.5

Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour la rémunération globale, administration québécoise et autres salariés québécois, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2003 - Écart02	Effstruct	Écartrém2003 - Écartrém02 ¹
Ensemble des emplois repères	1,0	- 0,1	1,1*
Professionnels	- 1,0	- 0,4	- 0,7*
Techniciens	0,6	- 0,3	0,9*
Employés de bureau	1,5	0,0*	1,4*
Employés de service	3,9	- 0,2	4,1*
Ouvriers	- 2,6	0,1*	- 2,8*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* 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 sur le plan de la rémunération globale est stable par rapport au secteur privé, et ce, pour l'ensemble des emplois repères et toutes les catégories d'emplois.

L'effet de la variation de la structure d'effectifs n'est pas statistiquement significatif chez les ouvriers. L'effet est négatif pour l'ensemble des emplois repères (- 0,1 point de pourcentage), les professionnels (- 0,4 point de pourcentage), les techniciens (- 0,2 point de pourcentage) et les employés de service (- 0,2 point de pourcentage). Quant aux employés de bureau, un effet positif de 0,1 point de pourcentage est observé.

Tableau 5.6

Comparaison des écarts de 2002 et 2003 pour la rémunération globale, administration québécoise et secteur privé, par catégorie d'emplois (en points de %)

Catégories d'emplois	Écart2003 - Écart02	Effstruct	Écartém2003 - Écartém02 ¹
Ensemble des emplois repères	0,8	- 0,1	0,9*
Professionnels	- 2,6	- 0,4	- 2,3*
Techniciens	0,1	- 0,2	0,2*
Employés de bureau	2,2	0,1	2,2*
Employés de service	3,2	- 0,2	3,4*
Ouvriers	- 3,4	0,3*	- 3,6*

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* 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 2003 et pour 2004 sont aussi fournies.

L'environnement économique¹

Après le brusque ralentissement en 2001, la situation économique s'améliore en 2002. En effet, après des hausses² de 4,7 % en 2000 et de 1,1 % en 2001, le PIB³ réel s'accroît de 4,3 % en 2002. En 2003, la croissance ralentit de nouveau, se situant à 2,7 % au premier semestre. La conjoncture récente est faible puisque, sur une base trimestrielle, le PIB augmente de 0,2 % au premier trimestre de 2003 et diminue de 0,1 % au deuxième.

L'accélération de l'économie en 2002 provient surtout des investissements qui augmentent de 8 %. En 2003, l'économie est ralentie par le commerce extérieur, les exportations faisant du surplace pendant que les importations augmentent.

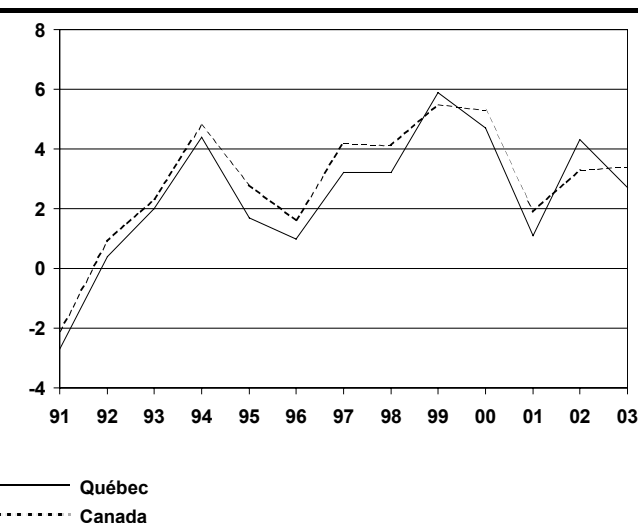
Les dépenses de consommation augmentent de 2,8 % en 2002. Il s'agit d'une accélération par rapport à 2001 (2,3 %). Elles accélèrent de nouveau en 2003 avec une croissance de 3,3 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, elles augmentent de 0,6 % au premier trimestre de 2003 et de 1,1 % au deuxième.

Les dépenses publiques courantes en biens et services augmentent de 2,4 % en 2001 et de 2,2 % en 2002. Au premier semestre de 2003, leur croissance est de 2,8 %, la plus forte de six hausses d'affilée.

En 2002, le commerce extérieur fonctionne au ralenti pour une deuxième année consécutive,

Figure 6.1

Croissance du PIB réel¹, au Québec et au Canada, de 1991 à 2003² (en %)



1. Au prix du marché, \$ enchaînés 1997.
2. Pour les six premiers mois de 2003, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

subissant les effets du ralentissement de l'économie mondiale.

Au premier semestre de 2003, la demande intérieure augmente plus vite qu'en 2002. Il y a accélération de chaque composante de la demande intérieure, à l'exception des investissements des administrations publiques. Le ralentissement de la croissance économique provient du commerce extérieur. Au premier semestre, les exportations diminuent de 0,1 %, subissant les contrecoups de la montée du dollar canadien vis-à-vis de la devise américaine, ce qui rend nos produits exportés plus chers. Quant aux importations, elles augmentent de 5 % au premier semestre, soutenues par une demande intérieure solide et la vigueur du dollar canadien qui diminue le coût des produits importés.

En 2003, sur la période des neuf premiers mois, les mises en chantier augmentent de 15,9 % après avoir connu une forte croissance de 53,4 % en 2002. Elles atteignent ainsi leur plus haut niveau depuis 1989.

L'inflation est à la hausse puisque l'IPC, après avoir augmenté de 2 % en 2002, s'accroît de 2,9 % au cours des neuf premiers mois de 2003. Par contre, la

1. Les séries chronologiques portant sur l'environnement économique sont fournies à l'annexe F.
2. Les taux de croissance sont exprimés en fonction de la période correspondante de l'année précédente. Les taux de croissance trimestrielle 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 2002 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.

tendance en 2003 est à la baisse puisque l'augmentation de l'IPC passe de 4,2 % au premier trimestre à 2,8 % au deuxième et à 1,7 % au troisième.

Au début de 2002, les taux d'intérêt à court terme sont à leur plus bas niveau en plus de 40 ans. Les taux montent du premier trimestre de 2002 au deuxième trimestre de 2003, passant de 2,1 % à 3,2 %. Cependant, la tendance récente est à la baisse puisque le taux des bons du Trésor à trois mois diminue à 2,8 % au troisième trimestre de l'année.

L'année 2003 est marquée par une progression importante du dollar. Celui-ci se situe à 70,0 cents américains pour les trois premiers trimestres de 2003, son plus haut niveau depuis 1997 (72,2 cents). Depuis que le huard a atteint un creux historique de 61,8 cents en janvier 2002, la tendance est généralement à la hausse. Le 22 octobre 2003, il atteint 76,8 cents américains, son plus haut niveau en près de 10 ans.

Les nouveaux sommets atteints par le taux d'endettement pourraient affecter la marge de manœuvre des consommateurs dans l'éventualité d'une hausse des taux d'intérêt.

Après un ralentissement de l'économie cette année, en raison surtout de la faiblesse du commerce extérieur et de facteurs ponctuels comme le syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), les analystes s'attendent à une reprise de la croissance l'an prochain grâce, entre autres, à la vigueur de l'économie américaine. Ainsi, selon les prévisionnistes, les taux de croissance du PIB attendus pour 2003 varient de 1,9 % à 2,4 % et, pour 2004, de 2,5 % à 3,5 % (tableau 6.1)⁴.

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 2002 et début 2003) sont reproduits ci-dessous pour permettre d'avoir une idée plus complète de la situation de l'économie québécoise.

Taux de croissance de certains indicateurs économiques du Québec¹

Indicateur	Trimestre		
	IV - 02	I - 03	II - 03
PIB au prix du marché	5,0	3,5	1,9
Consommation	3,4	3,3	3,3
Investissements	11,5	9,5	6,9
administrations publiques	22,2	12,1	4,9
entreprises	9,6	9,1	7,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	1,9	2,6	3,0
Revenu personnel disponible			
nominal	4,3	3,1	3,3
réel ²	2,1	0,6	1,6

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

2. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services 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 2003 et 2004

	BRC (Octobre 2003)		CBC (Octobre 2003)		CCPEDQ (Octobre 2003)		BNC (Octobre 2003)	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	1,9	3,5	2,4	2,5	2,0	2,8	1,9	2,5
Consommation	..	..	3,1	3,0	3,4	3,4	..	..
Investissements	..	..	5,6	2,1	..	..	..	..
administrations publiques	..	..	5,2	-3,7	..	..	..	..
entreprises	..	..	5,7	3,1	5,6	5,7	..	..
Dépenses publiques courantes en biens et services	..	..	2,8	2,0	3,2	2,2	..	..
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,4	1,4	2,6	1,9	2,6	1,9	2,2	1,7
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	2,6	3,5	2,9	3,1	2,9	2,9	2,6	2,6
Taux de change (huar en cents américains)	75,2	77,5	70,6	71,0	70,8	75,0	74,1	80,0
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	1,5	1,4	1,2	1,1	1,2	1,1	1,4	0,8
Taux de chômage (%)	9,1	9,0	9,3	9,3	9,4	9,6	9,3	9,3
Rémunération hebdomadaire moyenne ²	..	..	1,5	3,3	2,0	2,7	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	..	..	1,7	4,2	2,4	3,0	..	..
Livraisons manufacturières ¹	..	..	..	..	- 0,3	4,0	..	..
Bénéfices des corporations avant impôts ²	..	..	4,8	1,2	..	..	..	..
Ventes au détail ²	5,0	4,9	4,3	4,2	4,8	4,8	..	..
Mises en chantier (milliers)	45,9	38,6	47,9	41,8	47,3	40,0	48,0	44,0

1. Taux annuel réel de croissance.

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 2,8 % en 2002, ce qui constitue une accélération par rapport à 2001 (2,3 %) et une croissance semblable à celle de 2000 (2,8 %). Une nouvelle accélération est enregistrée en 2003 avec une hausse de 3,3 % au premier semestre. Sur une base trimestrielle, les dépenses de consommation augmentent de 0,6 % au premier trimestre de 2003 et de 1,1 % au deuxième.

En 2002, la croissance des dépenses de consommation provient davantage des biens (3,8 %) que des services (1,9 %). L'écart entre les deux groupes est moins grand en 2003 puisque, au premier semestre, les dépenses en biens augmentent de 3,5 % et celles en services de 3 %.

En 2001 et 2002, la bonne tenue des dépenses en biens est surtout attribuable aux achats de biens durables (automobiles, meubles et appareils ménagers, etc.). Les dépenses pour ces biens sont stimulées par les niveaux historiquement faibles des taux d'intérêt et par un marché de l'emploi vigoureux, surtout en 2002. Ainsi, les dépenses en biens durables augmentent de 5,6 % en 2001 et de 7,3 % en 2002. Au premier semestre de 2003, leur croissance est de 3,8 %.

La consommation de biens semi-durables (vêtements, chaussures, etc.) augmente de 3,3 % en 2001, de 4,1 % en 2002 et de 3,9 % au premier semestre de 2003. Quant à la consommation de biens non durables (aliments, boissons, etc.), elle connaît une hausse de 0,6 % en 2001, puis accélère à 1,5 % en 2002 et à 3,2 % au premier semestre de 2003. Pour

leur part, les dépenses en services augmentent de 2,1 %, 1,9 % et 3 % au cours des mêmes périodes.

Indicateur de tendance de la consommation, les ventes au détail ont une croissance de 4 % en 2001 et de 5,9 % en 2002. Le groupe qui contribue le plus à l'augmentation des ventes au détail est celui des meubles et appareils ménagers avec des hausses de 10,4 % en 2001 et de 11,2 % en 2002.

Un ralentissement de la croissance des ventes au détail est noté en 2003 avec une augmentation de 5 % pour les huit premiers mois en comparaison avec les mêmes mois de 2002. Ce ralentissement est surtout attribuable aux ventes de vêtements pour hommes et de vêtements pour femmes qui diminuent de 14 % et 2,3 % respectivement. Quant aux ventes de meubles et d'appareils ménagers, leur croissance ralentit fortement en 2003 avec une hausse de 5 %.

Le revenu personnel disponible réel⁵ augmente de 4,3 % en 2000, de 3,2 % en 2001 et de 3,6 % en 2002. Il y a un important ralentissement de la croissance en 2003 avec une hausse de 1,1 % au premier semestre. Si la tendance se maintient, ce sera la plus faible croissance du revenu personnel disponible réel depuis 1997 (0,2 %). Le revenu personnel disponible étant la différence entre le revenu personnel et les impôts directs, le ralentissement en 2003 est dû surtout aux impôts directs qui augmentent de 3,9 % en 2003 après avoir baissé de 1,6 % en 2002. Sur une base trimestrielle, le revenu personnel disponible réel diminue de 0,4 % au premier trimestre de 2003 et croît de 1,9 % au deuxième.

Dans les années 1990, la croissance du revenu personnel disponible est ralentie par les impôts directs qui progressent plus vite que le revenu personnel. Ainsi, de 1989 à 2000, le revenu personnel augmente de 48,4 % tandis que les impôts directs sont en hausse de 79,2 %. Il s'ensuit que le revenu personnel disponible augmente de 40,1 %. Le ratio

des impôts directs sur le revenu personnel passe de 21,2 % en 1989 à un sommet de 25,6 % en 2000. Il y a un changement de tendance en 2001 et 2002. En effet, ce ratio diminue à 24,9 % en 2001 et à 23,6 % en 2002, soit un niveau semblable à celui du milieu des années 1990. Ce ratio se situe à 23,7 % au premier semestre de 2003.

De 1995 à 1999, le taux d'épargne⁶ diminue fortement; il passe de 10,3 % en 1995 à un plancher de 3,5 % en 1999. 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 se situe à 6,4 % en 2002, son niveau le plus élevé des six dernières années. Il tombe à 4,2 % au premier semestre de 2003, le revenu personnel disponible augmentant moins vite que la consommation.

Le taux d'endettement⁷ enregistre un sommet de 81,8 % en 1998. Il descend à 80,6 % en 2000 puis monte à 80,9 % en 2001 et atteint 82,6 % en 2002. La tendance à la hausse se poursuivrait en 2003 et 2004 selon les estimations de la CCPEDQ. Le taux d'endettement se fixerait à 85,5 % et 87,6 % respectivement au cours de ces deux années. Ces nouveaux sommets pourraient affecter la marge de manœuvre des consommateurs dans l'éventualité d'une hausse 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, à partir de la deuxième moitié de l'année 2000, on enregistre une dégringolade des indices boursiers à la suite de l'éclatement de la bulle technologique, des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis et des nombreux cas de

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 2003 et 2004.

malversations comptables. Ainsi, l'indice boursier de Toronto, représenté par le S&P/TSX, après une hausse de 36,1 % en 2000, diminue de 19,5 % en 2001 et de 9 % en 2002. Au quatrième trimestre de 2002, il y a un changement de tendance et les actifs financiers recommencent à monter. À la fin de septembre 2003, l'indice se situe à 7 421,1, soit 30,7 % au-dessus du creux de 5 678,3 d'octobre 2002 (mais encore 35,1 % sous le sommet de 11 423,7 observé en septembre 2000). Cette remontée pourrait avoir un effet positif sur la confiance des consommateurs et sur leur capacité de dépenser.

Après une hausse de 4,1 % en 2001, le nombre de faillites⁸ personnelles diminue de 9,9 % en 2002, ce qui constitue une quatrième baisse en cinq ans. Le volume de faillites personnelles en 2002 (21 727) demeure inférieur de 19,4 % à celui de 1997 (26 970). En 2003, le nombre de faillites remonte légèrement car, après huit mois, il se situe à 14 883 alors qu'il était de 14 578 pour la même période en 2002 (2,1 %).

À la baisse en 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 115,3 en 2001 à 131,7 en 2002. Toutefois pour les trois premiers trimestres de 2003, il se situe à 122,8 et est inférieur de 7,3 % à celui de la période correspondante de 2002. Depuis le sommet de 137,7 atteint au premier trimestre de 2002, l'indice a connu quatre baisses et deux hausses. En 2003, l'indice diminue de 4,2 % au premier trimestre et de 2,6 % au deuxième mais augmente de 2,5 % au troisième; le niveau du troisième trimestre demeure 10,2 % en dessous du sommet du premier trimestre de 2002.

Les analystes prévoient le maintien de la croissance des dépenses de consommation. Ainsi, les prévisions de croissance de la consommation varient de 3,1 % à 3,4 % en 2003 et de 3,0 % à 3,4 % en 2004.

Il y aurait accélération de la croissance du revenu personnel disponible. En termes réels, il croîtrait de 1,7 % à 2,4 % en 2003 et de 3 % à 4,2 % l'an prochain.

Les investisseurs

Après une baisse de 2 % en 2001, les investissements augmentent de 8 % en 2002, soit une sixième hausse en sept ans. Au premier semestre de 2003, ils s'accroissent de 8,2 %. Sur une base trimestrielle, ils augmentent de 1,5 % au premier trimestre de 2003 et diminuent de 1,2 % au deuxième.

La hausse des investissements en 2002 provient davantage des administrations publiques (19,8 %) que des entreprises (6 %). En 2003, la croissance des deux types d'investissements est semblable. Au premier semestre, les investissements des administrations publiques augmentent de 8,4 % et ceux des entreprises de 8,2 %.

La croissance des investissements des administrations publiques a ralenti en 2003; ils s'étaient accrus à un rythme effréné en 2002 en raison de l'accélération des travaux d'investissements pour atténuer les effets négatifs des attentats du 11 septembre 2001 aux États-Unis. Sur une base trimestrielle, les investissements des administrations publiques diminuent de 0,7 % au premier trimestre de 2003 et augmentent de 0,8 % au deuxième.

Quant aux investissements des entreprises, leur accélération en 2003 est due aux investissements en construction non résidentielle et en machines et matériel alors que ceux en construction résidentielle progressent fortement mais à un rythme moindre qu'en 2002. Sur une base trimestrielle, les investissements des entreprises augmentent de 1,9 % au premier trimestre de 2003 et diminuent de 1,5 % au deuxième.

Atteint par l'apathie du secteur de la haute technologie, les investissements des entreprises en machines et matériel diminuent de 7,5 % en 2001 et de 3,2 % en 2002. Il y a un retournement en 2003 car, au premier semestre, ces investissements

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.

augmentent de 6 %. La croissance des bénéfices des sociétés en 2002 (16,3 %) et au premier semestre de 2003 (13,2 %), après leur chute de 15,2 % en 2001, n'est sûrement pas étrangère à ce retournement. Sur une base trimestrielle, les investissements en machines et matériel connaissent une croissance de 3,3 % au premier trimestre de 2003 et demeurent stables au deuxième.

Après avoir diminué de 3,6 % en 2001, la construction non résidentielle augmente de 0,2 % en 2002. Il y a accélération de cette croissance au premier semestre de 2003 avec une hausse de 7,4 %. La mise en branle de plusieurs chantiers importants dans les domaines de l'aluminium, de la fabrication de papier et de l'énergie électrique a stimulé ces investissements. Sur une base trimestrielle, ils progressent de 2,3 % au premier trimestre de 2003 et diminuent de 1,5 % au deuxième.

Le rythme effréné des investissements en construction résidentielle en 2002 n'a pu être maintenu en 2003. Ainsi, après une hausse de 26,1 % en 2002, ces investissements augmentent de 11,4 % au premier semestre de 2003. La tendance est même à la baisse en 2003 puisque, sur une base trimestrielle, ils diminuent de 0,2 % au premier trimestre et de 3,6 % au deuxième. Cependant, les conditions demeurent propices à cette industrie avec des taux d'intérêt relativement bas et la rareté de logements locatifs. Les investissements en construction résidentielle devraient repartir à la hausse en deuxième moitié d'année compte tenu de la forte augmentation des mises en chantier au troisième trimestre et du niveau élevé des permis de bâtir émis en juillet et en août.

Les investissements en construction résidentielle se divisent en trois composantes. La croissance en 2003 provient surtout de la construction neuve qui augmente de 17,5 % au premier semestre. Les investissements en améliorations et modifications augmentent de 10 %. Quant aux commissions sur les reventes des maisons, elles diminuent de 9 %, après leur sommet atteint en 2002.

Les mises en chantier bondissent de 53,4 % en 2002; leur nombre passe de 27 700 en 2001 à 42 500 en

2002, leur plus haut niveau depuis 1991 (44 700). La croissance se poursuit en 2003 car, après neuf mois, elles se situent à 48 800 sur une base annualisée, soit leur plus haut niveau depuis 1989 (49 100). L'augmentation par rapport à la période correspondante de 2002 est de 15,9 %.

Les bénéfices des sociétés augmentent de 16,3 % en 2002, ce qui permet de récupérer presque complètement de la baisse de 15,2 % de 2001 et de revenir à un niveau semblable à celui de 2000. La baisse de 2001 était la première depuis 1992. La croissance se poursuit en 2003 puisque, au premier semestre, les bénéfices des sociétés augmentent de 13,2 %.

En hausse presque ininterrompue depuis 1992, où elle représentait 4,1 % du PIB, la part des bénéfices des sociétés passe de 10,6 % du PIB en 2000 à 8,8 % en 2001. Cette part remonte à 9,7 % en 2002 et se situe à 10,3 % au premier semestre de 2003.

Les livraisons manufacturières diminuent de 5,2 % en 2001, ce qui constitue une première baisse depuis 1992. Ce recul est dû surtout au marasme qui a frappé le secteur technologique à l'automne 2000. En 2002, les livraisons manufacturières augmentent de 0,9 %. Affectées par la faiblesse de l'économie américaine et la vigueur du dollar canadien, qui passe de 64,1 cents américains en décembre 2002 à 73,4 cents en septembre, la tendance redevient négative en 2003. En effet, pour les huit premiers mois de l'année, les livraisons manufacturières diminuent de 1,2 % par rapport à la période correspondante de 2002.

La tendance négative dans les livraisons manufacturières a commencé au cours de la deuxième moitié de 2002. En effet, celles-ci connaissent une croissance de 2,6 % à chacun des deux premiers trimestres de 2002 mais diminuent de 0,4 % au troisième trimestre et de 0,3 % au quatrième. En 2003, elles augmentent de 0,3 % au premier trimestre mais diminuent de 2,9 % au deuxième.

Le nombre de faillites commerciales continue de baisser, passant de 2 819 en 2001 à 2 221 en 2002 (-21,2 %). La baisse de 2002 est la sixième

consécutive; par rapport au sommet de 1996 (5 771), le recul est de 61,5 %. En 2003, après huit mois, cette tendance se poursuit puisqu'une diminution de 2,9 % est observée (1 485 par rapport à 1 529 pour la même période de 2002).

Après quatre années de baisses, la valeur des faillites commerciales augmente de 7,1 % en 2000 et de 37,5 % en 2001. Le passif total des entreprises en faillite redescend en 2002, passant de 1 033,2 millions de dollars à 689,9 millions de dollars (- 33,2 %). Il y a un retour à la hausse en 2003 car, après huit mois, le passif total augmente de 28,8 % en regard de la période correspondante de 2002.

Selon les analystes, les investissements des entreprises augmenteraient à un rythme moins élevé l'an prochain. Ainsi, leur croissance se situerait entre 5,6 % et 5,7 % en 2003 et entre 3,1 % et 5,7 % en 2004. Le taux de croissance des investissements totaux serait également plus faible en 2004 (2,1 %) qu'en 2003 (5,6 %).

Les gouvernements

Les dépenses en biens et services des administrations publiques¹⁰ augmentent de 2,4 % en 2001 et de 2,2 % en 2002. Au premier semestre de 2003, leur croissance est de 2,8 %. Faisant suite à cinq années de baisses, ces dépenses augmentent pour une sixième année consécutive en 2003.

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 20,4 % en 2000. Au premier semestre de 2003, elle se situe à 20,6 %. Au cours des cinq dernières années, cette part s'est stabilisée, oscillant entre 20,4 % et 20,7 %.

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 7,5 milliards de dollars en 1994, se transforme en surplus de 1,2 milliard de dollars en 2000. Le surplus diminue à 145 millions de dollars en 2001.

Selon les analystes, il y aurait un ralentissement des dépenses publiques l'an prochain. Ainsi, l'augmentation des dépenses publiques se situerait entre 2,8 % et 3,2 % en 2003 et entre 2 % et 2,2 % en 2004.

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 45,3 % en 1992 à 60,4 % en 2000. Il y a un changement de tendance au cours des trois dernières années puisque cette part diminue en raison surtout de la faiblesse de l'économie américaine et, depuis le début de 2003, de la montée du dollar canadien vis-à-vis de la devise américaine. Ainsi, la part des exportations dans le PIB descend à 59,7 % en 2001, à 57,3 % en 2002 et à 55,4 % au premier semestre de 2003. La dernière baisse de cette part avait été enregistrée en 1991.

La forte progression des exportations de 1992 à 2002 est surtout attribuable aux exportations internationales. Au cours de cette période, les exportations vers les autres pays, particulièrement les États-Unis, augmentent de 112,4 %, alors que celles vers les autres provinces progressent de 25,5 %. Ainsi, les exportations internationales voient leur part des exportations totales passer de 53,6 % en 1992 à 66,2 % en 2002.

De 1993 à 2000, les exportations et les importations progressent à un rythme soutenu. Au cours des trois dernières années, il y a un changement marqué. En 2001, les exportations et les importations diminuent, pour la première fois depuis 1991 pour les exportations et depuis 1992 pour les importations. L'année 2001 est marquée par le ralentissement de l'économie mondiale et la récession qui frappe l'économie américaine. Toutefois, comme les exportations (- 0,1 %) diminuent moins vite que les importations (-2,6 %), les exportations nettes ont un impact positif sur le PIB en 2001.

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.

Après la baisse de 0,1 % en 2001, les exportations totales augmentent de 0,1 % en 2002. La baisse des exportations vers les autres pays (-2,4 %) est en effet compensée par la hausse des exportations vers les autres provinces (5,3 %).

Les importations totales diminuent de 2,6 % en 2001, affectées par le ralentissement de la demande intérieure, notamment les investissements des entreprises qui diminuent de 3 %. En 2002, les importations augmentent de 0,2 %. La baisse des importations en provenance des autres pays (-1,5 %) est compensée par la hausse de celles en provenance des autres provinces (3,5 %).

En 2003, le commerce extérieur constitue un frein à la croissance puisque les exportations nettes diminuent. Au premier semestre, les exportations diminuent de 0,1 %, subissant les contrecoups de la montée du dollar canadien, ce qui rend nos produits exportés plus chers. Quant aux importations, elles augmentent de 5 % au premier semestre, soutenues par une demande intérieure solide et la vigueur du dollar canadien qui diminue le coût des produits importés.

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, puis redescend à 2,0 % en 2002. Pour les neuf premiers mois de 2003, la croissance de l'IPC au Québec remonte à 2,9 %. La tendance est cependant à la baisse en 2003, puisque l'augmentation de l'IPC passe de 4,2 % au premier trimestre à 2,8 % au deuxième et à 1,7 % au troisième. Le sommet a été atteint en mars (4,4 %) à la suite de la flambée des prix de l'énergie en raison des incertitudes reliées à la guerre en Irak; en septembre, la croissance de l'IPC est retombée à 1,6 %.

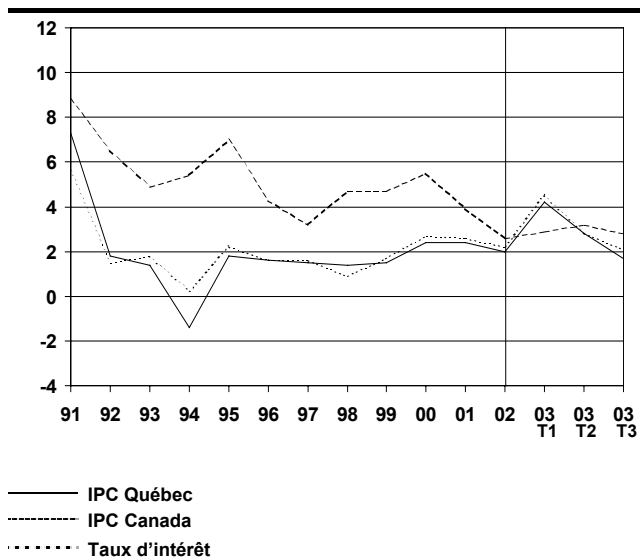
Le rendement des bons du Trésor à trois mois, qui se situe à 4,7 % en 1999 et à 5,5 % en 2000, diminue à 3,9 % en 2001 et à 2,6 % en 2002. La tendance à la baisse en 2001 est accentuée par les attentats du 11 septembre aux États-Unis. Ainsi, le taux des bons du Trésor à trois mois atteint un plancher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

plus de 40 ans. Les taux remontent par la suite et atteignent respectivement 2,9 % et 3,2 % au premier et au deuxième trimestre de 2003. Ils redescendent à 2,8 % au troisième trimestre à la suite du ralentissement de l'économie au deuxième trimestre.

Aux États-Unis, 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. De janvier 2001 à juin 2003, le taux interbancaire américain diminue à 13 reprises, passant de 6,5 % à 1,0 %, son plus bas niveau en 45 ans, soit depuis juillet 1958. Ces baisses répétées font suite à l'écroulement de la bulle financière en deuxième moitié de 2000, aux attentats du 11 septembre 2001 et à la récession qui a frappé les États-Unis en 2001, récession suivie d'une reprise anémique.

Pendant ce temps, on assiste également 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 2,00 % le 15 janvier 2002, son plus bas niveau depuis septembre 1960.

Figure 6.2
Évolution du taux d'intérêt et de l'IPC¹, au Québec et au Canada, de 1991 à 2003 (en %)



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

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 de l'importante détente monétaire, le taux cible monte à cinq reprises et atteint 3,25 % le 15 avril 2003. Cependant, à la suite d'un ralentissement économique au Canada, le taux redescend à deux reprises; il baisse à 3,00 % le 15 juillet et à 2,75 % le 3 septembre.

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 en 2002. L'année 2003 est marquée par une progression importante du dollar. Il se situe à 70,0 cents pour les trois premiers trimestres de 2003, son plus haut niveau depuis 1997 (72,2 cents). Depuis que le huard a atteint un creux historique de 61,8 cents en janvier 2002, la tendance est généralement à la hausse. Le 22 octobre 2003, il atteint 76,8 cents américains, son plus haut niveau en près de 10 ans (novembre 1993). Par rapport à décembre 2002 (64,1 cents), la hausse est de 19,8 %.

L'indice de référence¹¹ au Canada a dépassé la fourchette de 1 % à 3 % fixée par la Banque du Canada au début de 2003. Par la suite, il a diminué tout au long de l'année et, au troisième trimestre, il se situe sous la cible de 2 %, ce qui dénote peu de pressions inflationnistes. Anticipant une accélération de la croissance à la fin de 2003 et en 2004, la plupart des analystes prévoient une remontée graduelle des taux d'intérêt l'an prochain.

Selon les prévisions, il y aurait une hausse du taux de change alors que le taux d'inflation diminuerait. Les avis sont partagés concernant les taux d'intérêts à court terme : les analystes les situent entre 2,6 % et 2,9 % en 2003 et entre 2,6 % et 3,5 % en 2004. Quant au taux de change, les prévisions évaluent le dollar entre 70,6 cents et 75,2 cents américains en 2003 et entre 71,0 et 80,0 cents en 2004. Le taux d'inflation se situerait entre 2,2 % et 2,6 % en 2003 et entre 1,4 % et 1,9 % en 2004.

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

Le tableau ci-dessous permet de connaître la contribution nette qu'ont pu avoir sur la variation du PIB 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 et 2002 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 2002, la contribution de la demande intérieure finale à la variation du PIB a été de 3,47 % alors qu'elle était de 1,48 % en 2001. Les autres éléments ont eu une contribution de 0,81 % en 2002 alors que leur contribution à la croissance du PIB était négative en 2001 (-0,35 %).

Contribution¹ à la variation en pourcentage du PIB aux prix du marché, Québec, 2001 et 2002 (en \$ enchaînés de 1997)

	2001	2002
	%	
Éléments A		
<u>Demande intérieure finale</u>		
Dépenses de consommation	1,35	1,65
Dépenses publiques courantes	0,48	0,47
Investissements des administrations publiques	0,11	0,48
Investissements des entreprises	- 0,46	0,88
Total (Éléments A)	1,48	3,47
Éléments B		
<u>Autres éléments</u>		
Variation des stocks	- 1,78	0,74
Exportations nettes	1,50	- 0,06
Divergence statistique	- 0,08	0,13
Total (Éléments B)	- 0,35	0,81
Valeur du PIB (Éléments A + Éléments B)	1,13	4,28

1. La contribution de chaque élément à la variation en pourcentage du PIB est calculée et diffusée par Statistique Canada depuis que l'indice en chaîne de Fisher est utilisé pour déflater le PIB et ses composantes. Par cette méthode, la somme des composantes diffère des totaux partiels et des totaux à cause de la fréquence de l'enchaînement.

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

L'emploi au Québec a connu un ralentissement en 2003 après la croissance vigoureuse enregistrée en 2002. Ainsi, pour les neuf premiers mois de 2003, le nombre d'emplois se fixe à 3 639 300 en données désaisonnalisées, augmentant de 60 300 (1,7 %) par rapport à la même période de 2002. Au cours de cette dernière année, l'emploi s'élevait à 3 592 700 et il s'était créé 118 200 emplois (3,4 %) soit près du double. En 2002, la croissance de l'emploi a été exceptionnelle alors qu'en 2001 il s'est créé 36 800 emplois. Au cours des trois années précédentes, soit de 1998 à 2000, 80 000 nouveaux emplois en moyenne par année étaient générés dans l'économie.

Pour les neuf premiers mois de 2003, le taux de croissance de l'emploi au Québec est plus faible que celui enregistré au Canada (2,3 %; 359 100 emplois de plus). En 2002, la situation inverse était observée, la croissance de l'emploi au Québec (3,4 % et 118 200 emplois) dépassant celle enregistrée au Canada (2,2 % et 335 000 emplois).

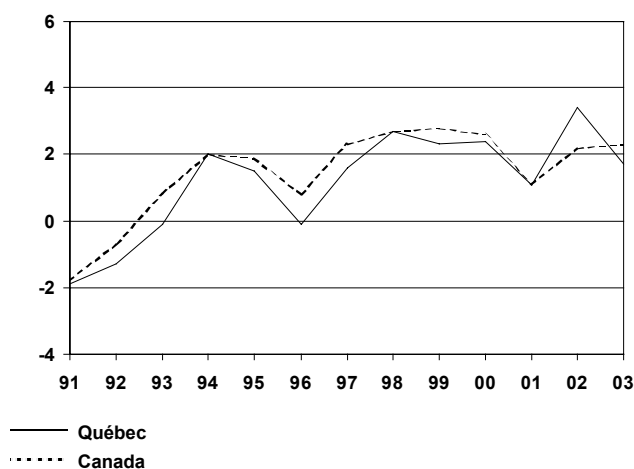
La création d'emplois en 2003 s'est faite au cours du premier trimestre (croissance de 0,3 %) alors qu'une stagnation est enregistrée au second (0,0 %) et un léger recul au troisième (- 0,4 %). Ainsi, lorsque comparé au mois de décembre 2002, l'emploi recule au Québec de 25 500 en septembre 2003 (- 0,7 %) alors qu'il augmente de 98 200 ou 0,6 % au Canada.

La création nette d'emplois au cours des trois premiers trimestres de 2003 par rapport à la même période de 2002 se retrouve entièrement dans le secteur des services¹³ (67 600 emplois de plus) alors qu'on enregistre un léger repli dans le secteur des biens (7 300 emplois de moins). Comme le montre

la figure 6.4, les principales pertes sont enregistrées dans les secteurs de la fabrication (- 13 000) et de l'information, la culture et les loisirs (- 10 800). Les gains d'emplois se retrouvent dans le secteur des soins de santé et d'assistance sociale (+ 25 200) suivi des services d'enseignement (+ 15 600), du secteur de l'hébergement et des services de restauration (+ 14 800), du transport et de l'entreposage (+ 13 600), de la construction (+ 12 100) ainsi que du commerce (+ 11 400).

Figure 6.3

Croissance de l'emploi, au Québec et au Canada, de 1991 à 2003¹ (en %)



1. Pour les neuf premiers mois de 2003, en fonction de la période correspondante de l'année précédente.

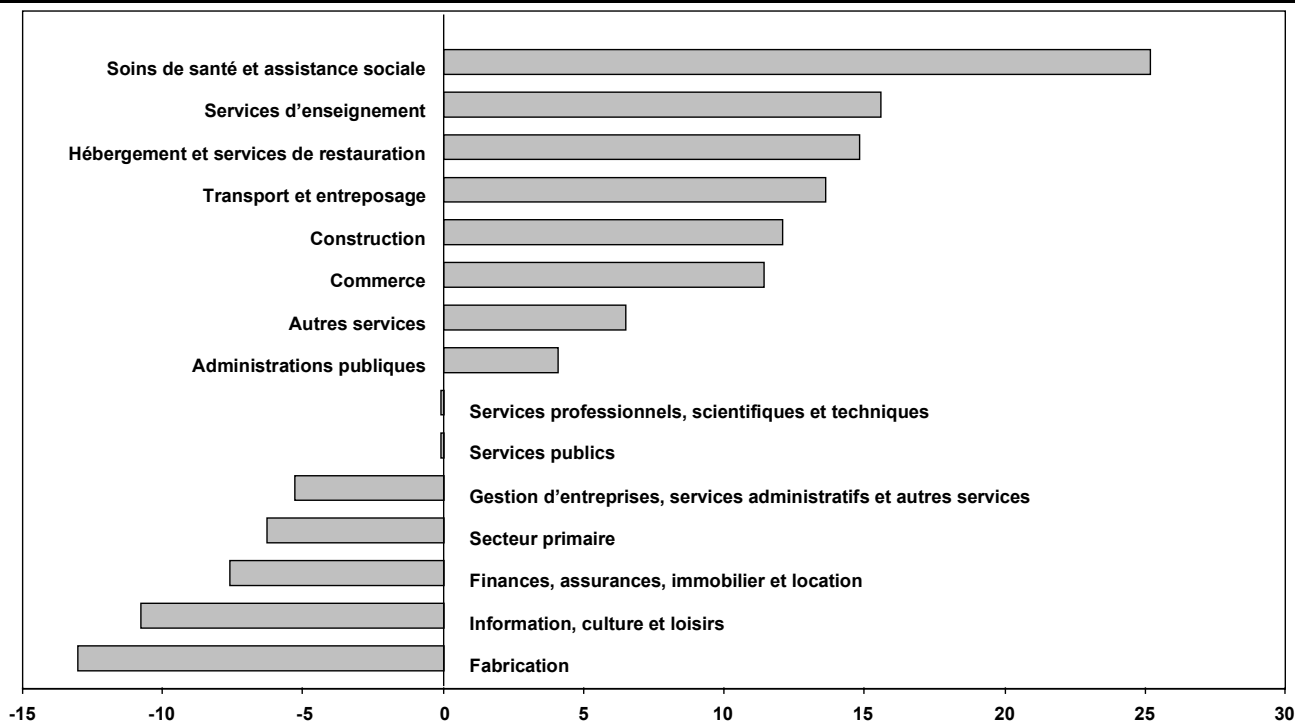
En 2002, les principales pertes d'emplois ont lieu dans le secteur du transport et de l'entreposage (- 23 600) qui ne récupère en 2003 qu'une partie de ces pertes. Le secteur de la fabrication se retrouve, après les neuf premiers mois de 2003, quasiment au même niveau d'emploi qu'en 2001, les gains enregistrés en 2002 (+ 12 700 emplois) étant annulés par les pertes de 2003. Quant au commerce, à la construction, au secteur des soins de santé et d'assistance sociale ainsi qu'à celui des services d'enseignement, les gains d'emplois enregistrés au cours des trois premiers trimestres de 2003 s'ajoutent à ceux de 2002.

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 2003¹ (en milliers)



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

Parmi les différentes variations sectorielles du nombre d'emplois, certaines sont plus importantes à suivre que d'autres. En effet, certains secteurs jouent un rôle clé dans l'économie compte tenu du nombre important d'emplois qu'ils regroupent par rapport à l'emploi total. Cela est particulièrement le cas des secteurs du commerce, des soins de santé et d'assistance sociale ainsi que de la fabrication qui, ensemble, emploient près de la moitié (46 %) des travailleurs en 2002.

En 2003, le rythme de croissance des emplois à temps partiel est plus élevé que celui des emplois à temps plein soit, 4,5 % et 1,1 % respectivement. En nombre, il y a eu un peu plus de nouveaux emplois à temps plein (32 000 ou 53 %) que d'emplois à temps partiel (28 300 ou 47 %). Ainsi, la création nette d'emplois favorise les emplois à temps partiel du fait que généralement plus de 80 % des emplois de l'économie québécoise sont à temps plein. Cela va dans le même sens que ce qui a été observé en 2001 et 2002 où le taux de croissance des emplois à temps

partiel était plus fort que celui des emplois à temps plein (2,7 % et 0,7 % respectivement en 2001, 7,5 % et 2,6 % en 2002).

Parmi les nouveaux emplois créés en 2003, près des trois quarts vont aux femmes. Ainsi, pour les neuf premiers mois de l'année, comparativement à la même période de 2002, l'emploi progresse de 2,7 % (44 100 emplois de plus) chez les femmes et de 0,8 % (16 200 emplois de plus) chez les hommes. Tant en 2002 qu'en 2001, une création d'emplois plus forte chez les femmes que chez les hommes était également enregistrée. Pour les trois premiers trimestres de 2003, plus des deux tiers des nouveaux emplois chez les femmes sont à temps plein (30 100), alors que cette proportion n'est que d'un emploi sur dix environ dans le cas des hommes (1 800).

Pour les neuf premiers mois de 2003, le taux de croissance des emplois des personnes de 25 ans et plus (1,7 %) est légèrement supérieur à celui des

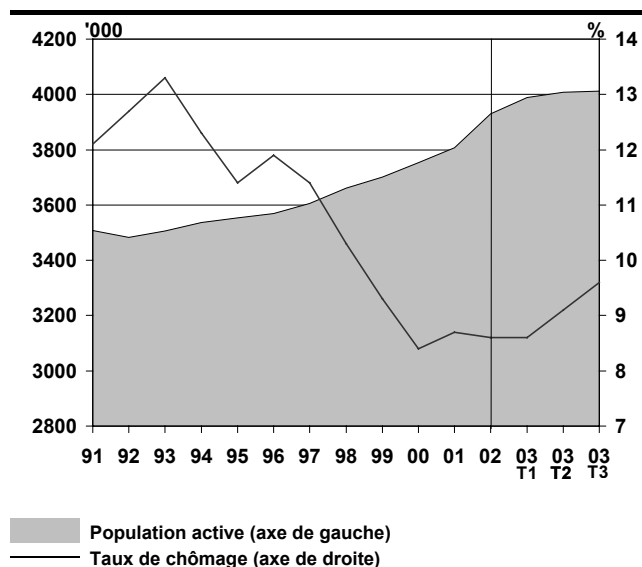
personnes âgées de 15 à 24 ans (1,4 %). D'ailleurs, près de 88 % des nouveaux emplois (soit 52 900 emplois) sont occupés par les 25 ans et plus alors que seulement 12 % environ des emplois vont aux plus jeunes (7 400 emplois). Cette dernière proportion est plus faible que celle enregistrée en 2002, année au cours de laquelle les personnes de 15 à 24 ans bénéficiaient d'environ 20 % des nouveaux emplois et d'un taux de croissance supérieur à celui des personnes plus âgées (soit 4,9 % et 3,1 % respectivement). Cette performance est à noter puisqu'en 2002 les jeunes occupent 15,3 % des emplois sur le marché du travail alors que 84,7 % des emplois vont aux personnes de 25 ans et plus.

La répartition de la création d'emplois entre les deux groupes d'âges observée en 2002 se retrouve lorsque le sexe est pris en considération dans l'analyse. Ainsi, tant les jeunes hommes que les jeunes femmes profitent d'environ 20 % environ des nouveaux emplois en 2002 et les taux de croissance de l'emploi de ces deux groupes sont supérieurs à ceux de leurs homologues plus âgés. En 2003, cela est également le cas pour les femmes : près du quart des nouveaux emplois vont aux plus jeunes avec une croissance de 4 % comparativement à 2,5 % pour les plus âgées. Chez les hommes, ceux de 25 ans et plus (1,2 %) accaparent tous les nouveaux emplois, tandis que les jeunes hommes subissent une perte nette d'emplois (-1,1 %).

Entre 2000 et 2002, le taux de chômage s'est maintenu à un niveau relativement bas. Ainsi, il est de 8,4 % en 2000, soit le taux le plus bas depuis 1975, de 8,7 % en 2001 et de 8,6 % en 2002. Le taux de chômage mensuel atteint même 8,1 % en octobre 2002, son deuxième niveau le plus bas depuis le début de la série chronologique en 1976 (le taux mensuel le plus faible ayant été enregistré en décembre 2000 à 8,0 %). La très bonne performance du marché du travail en 2002 se prolonge au début de 2003 : le taux de chômage enregistré au cours du premier trimestre de cette année se fixe à 8,6 %. Ainsi, entre mars 2002 et mars 2003, le taux de chômage s'est maintenu en deçà de 9 %. Le ralentissement du marché du travail en 2003 se répercute sur le chômage au deuxième trimestre (9,1 %) et plus fortement au troisième (9,6 %) alors

qu'un recul de l'emploi est constaté. Le taux de chômage atteint même une pointe à 10 % en août de cette année. Le taux de chômage se maintenait au-dessous de ce niveau depuis janvier 1999. Pour l'ensemble des neuf premiers mois de 2003, le taux de chômage se chiffre à 9,1 %.

Figure 6.5
Population active et taux de chômage, au Québec, de 1991 à 2003

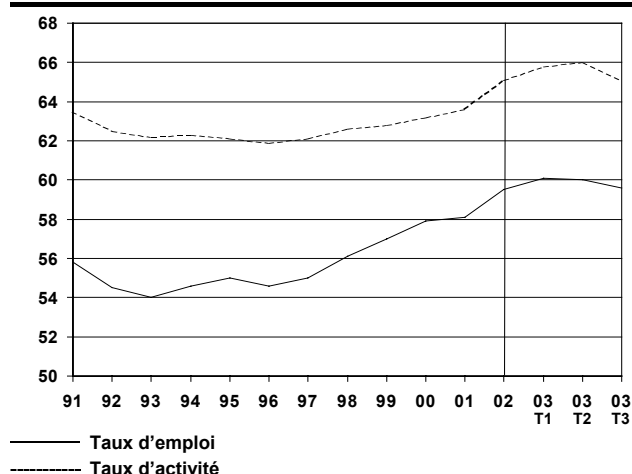


L'augmentation du taux de chômage au cours de 2003 telle qu'illustrée à la figure 6.5 s'explique, pour les six premiers mois, par la forte croissance de la population active. En effet, les chercheurs d'emplois étant encouragés par la bonne tenue du marché du travail en 2002, le nombre de ces derniers a augmenté principalement au cours de la première moitié de l'année. La population active a ainsi crû de 0,6 % au premier trimestre de l'année et de 0,4 % au deuxième. Un net ralentissement est observé au troisième trimestre avec une croissance de 0,1 % seulement. La population active a ainsi dépassé le seuil des 4 millions de personnes en avril 2003, se maintenant au-dessus depuis. La création d'emplois s'est toutefois faite en 2003 à un rythme inférieur à celui de la croissance de la population active, entraînant ainsi une augmentation du nombre de chômeurs. Cette situation est similaire à celle observée en 2001. En 2002, la croissance de la population active (3,2 %) était légèrement plus faible

que celle de l'emploi (3,4 %), maintenant le taux de chômage quasi inchangé par rapport à l'année précédente (8,6 % en 2002 et 8,7 % en 2001). Entre 1998 et 2000, la baisse importante du taux de chômage s'explique par la croissance de l'emploi à un rythme supérieur à celle de la population active.

Le taux d'emploi (proportion de personnes de 15 ans et plus ayant un emploi) est en progression constante depuis 1996 (54,6 %). En 2002, il atteint son niveau le plus haut depuis le début de la série chronologique en 1976, soit 59,5 %, progressant de 1,4 point de pourcentage par rapport à 2001. Le taux d'emploi se maintient à un niveau élevé en 2003, enregistrant un nouveau sommet à 59,9 % pour la période des neuf premiers mois. Sur une base trimestrielle, la progression a lieu au premier trimestre de 2003 (60,1 %), alors qu'un recul s'amorce au second (60,0 %) et se confirme au cours du troisième trimestre (59,6 %). Il est à noter qu'en 2002, l'écart entre le taux d'emploi du Québec et celui du Canada (61,8 %) se chiffre à 2,3 points de pourcentage alors qu'historiquement, cet écart a toujours été supérieur à 3 points. Pour les trois premiers trimestres de 2003, la différence entre les deux taux est de 2,4 points ce qui constitue la deuxième meilleure performance du Québec sur ce plan.

Figure 6.6
Taux d'emploi et taux d'activité, au Québec, de 1991 à 2003 (en %)



Le taux d'activité (proportion des personnes de 15 ans et plus ayant un emploi ou étant au chômage) augmente en 2003 pour une septième année consécutive. Il est passé de 61,9 % en 1996 à 63,6 % en 2001 et progresse fortement à 65,1 % en 2002. Le taux d'activité continue sur sa lancée en 2003, se fixant à 65,9 % pour les neuf premiers mois de l'année. 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 tout au cours de 2002, atteignant un sommet historique au quatrième trimestre de cette année (65,6 %). Elle s'est poursuivie au cours des deux premiers trimestres de 2003, établissant de nouveaux sommets (65,8 % et 66 % respectivement). Au troisième trimestre de l'année, le taux d'activité se maintient à un niveau élevé, se fixant à 65,9 %. Le Québec réussit, par cette performance, à réduire à 1,6 point de pourcentage l'écart avec le taux d'activité du Canada. En 2002, cet écart était passé pour la première fois sous la barre des 2 points de pourcentage (1,8 point de pourcentage).

Pour l'ensemble de 2003, les analystes prévoient un ralentissement de la croissance de l'emploi; elle se ferait à un taux variant de 1,2 % à 1,5 %. Le taux de chômage se maintiendrait au-dessus de 9 % dans une fourchette allant de 9,1 % à 9,4 %. En 2004, les prévisionnistes ne s'attendent pas à des changements importants sur le marché du travail. Le rythme de la création d'emplois resterait faible variant entre 0,8 % et 1,4 % et le taux de chômage s'établirait entre 9 % et 9,6 %.

La rémunération

Le taux de croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) se fixe à 2,9 % en 2002 après avoir augmenté de 1,6 % et 1,8 % respectivement en 2000 et 2001. Les taux de ces trois dernières années sont les plus élevés depuis 1992. Pour les six premiers mois de 2003, la croissance se maintient au-dessus des 2 % (2,1 %) lorsque comparée à la même période de l'année précédente. Sur une base trimestrielle, la progression de la rémunération hebdomadaire moyenne n'est que de 0,1 % au premier trimestre de 2003 et de 0,9 % au deuxième.

En termes réels¹⁴, la croissance de 1,3 % observée en 2002 fait suite à une faible progression en 2001 (0,1 %) et cinq années de recul de 1996 à 2000. La rémunération hebdomadaire moyenne stagne toutefois au cours du premier semestre de 2003, le taux de croissance en termes réels étant nul sur la période.

Le nombre d'heures hebdomadaires travaillées par les employés salariés, en excluant le temps supplémentaire, se maintient à 37,9 heures en 2002 pour une deuxième année consécutive. Il met ainsi un frein aux hausses successives enregistrées entre 1996 et 2001. Il était en effet passé de 35,5 heures en 1995 à 37,9 heures en 2001, niveau le plus haut atteint depuis le début de la série statistique (1984). Un léger recul à 37,7 heures est enregistré en 2003 pour la période des sept premiers mois de l'année. Ce nombre est sensiblement le même que celui relevé pour chacun des deux premiers trimestres de l'année.

Selon les prévisions, la rémunération hebdomadaire moyenne (en termes nominaux) augmenterait dans une fourchette allant de 1,5 % à 2 % pour l'ensemble de l'année 2003. Le taux de croissance serait toutefois supérieur en 2004, variant de 2,7 % à 3,3 %.

14. Comme cela est précisé à l'annexe H, les calculs en termes réels sont réalisés en utilisant l'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et services.

Ce chapitre présente les tendances salariales sur le marché du travail québécois. Il se divise en trois sections. La première porte sur les taux d'augmentation en vigueur, d'une part pour les employés syndiqués et d'autre part pour les non-syndiqués¹. Dans une deuxième section, la question du pouvoir d'achat est examinée. La troisième section fournit de l'information sur les perspectives salariales. Cette dernière présente les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives selon leur date de signature. Le chapitre se termine par les perspectives salariales de l'Institut pour l'ensemble de 2003 et pour 2004 sur la base des clauses salariales en vigueur.

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 octroyées aux employés non syndiqués. Les résultats de 2003 ainsi que ceux de 2002 sont présentés et mis en relation avec ceux des années précédentes. L'analyse porte surtout sur les deux dernières années, soit 2002 et les trois premiers trimestres de 2003, mais englobe aussi l'ensemble de la décennie 90. 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 (voir tableau 7.1).

Les résultats de 2003 sont préliminaires⁵. Ils se rapportent aux conventions collectives déposées au ministère du Travail et enregistrées dans la banque

de données durant les trois premiers trimestres de 2003. Ainsi, certaines conventions collectives, bien qu'ayant été signées, ne font pas encore partie de la banque puisqu'elles n'ont pas encore été saisies. De plus, pour être considérée dans le calcul du taux nominal d'une année, une convention collective doit avoir une clause salariale en vigueur au 15 décembre de cette même année. Certaines conventions collectives ne font donc plus partie de la banque, étant échues avant le 15 décembre 2003.

Tableau 7.1
Croissance nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, en 2002 et 2003¹ (en %)

	2002	2003
Ensemble des salariés québécois	2,6	2,6
Administration québécoise	2,5	2,0 ²
Autres salariés québécois	2,6	2,6
Privé	2,6	2,6
« Autre public »	2,6	2,6
Entreprises publiques québécoises	2,8	3,0
Universitaire	2,3	.. ³
Municipal	2,7	1,2 ⁴
Fédéral	2,6	3,1 ⁴

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).

2. La majorité des conventions de l'administration québécoise étant venues à échéance le 30 juin 2003, ce résultat prend en compte un nombre limité de salariés.

3. Selon la banque de données du ministère du Travail, aucune convention collective n'est en vigueur en 2003.

4. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.

Les données utilisées pour 2003 prennent en compte 289 915 salariés, soit 35,3 % des salariés syndiqués potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère. Toutefois, en excluant les salariés couverts par les conventions collectives de l'administration québécoise, venues à échéance le 30 juin 2003, les données regroupent 287 648 autres salariés québécois syndiqués. Cela représente 74 % de l'ensemble des autres salariés québécois potentiellement couverts par la banque de conventions.

Les salariés syndiqués québécois obtiennent, dans l'ensemble, une croissance nominale de leur échelle

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).

salariale de 2,6 % en 2003, identique à celle observée en 2002.

Dans l'administration québécoise, la croissance salariale est de 2 % en 2003, inférieure au 2,5 % observé en 2002. Ce résultat tient compte de 2 267 salariés⁶. Ce nombre ne représente que 0,5 % de l'effectif de l'administration québécoise potentiellement couvert par la banque de conventions collectives du ministère du Travail. Il s'agit du seul résultat disponible pour les conventions en vigueur en décembre 2003. Les conventions collectives venues à échéance le 30 juin 2002 ont été prolongées selon une entente entre le gouvernement et la plupart des syndicats jusqu'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.

Étant donné le peu de salariés de l'administration québécoise considérés dans le taux en vigueur de 2003 par rapport à l'ensemble des salariés syndiqués du Québec, le résultat pour les autres salariés québécois syndiqués est le même que pour l'ensemble. En effet, le taux nominal d'augmentation moyen des clauses salariales en 2003 pour les autres salariés québécois syndiqués est de 2,6 %, identique à celui enregistré en 2002.

Les clauses salariales des ententes du secteur privé ainsi que du secteur « autre public » accordent un taux nominal d'augmentation moyen de 2,6 % en 2002 et en 2003. Les résultats de 2003 couvrent 96,9 % de l'effectif syndiqué potentiellement couvert par la banque de conventions collectives

dans le secteur privé, alors que dans le secteur « autre public » la proportion est de 28,6 %⁷.

Quant aux sous-secteurs composant le secteur « autre public », deux d'entre eux affichent en 2003 une croissance de leur échelle salariale supérieure à celle de 2002. Il s'agit des entreprises publiques (3 %) et du secteur fédéral (3,1 %). À l'inverse, une baisse importante est enregistrée dans le secteur municipal. Les conventions collectives en vigueur dans ce secteur octroient en 2003 une augmentation d'échelle salariale moyenne de 1,2 % contre 2,7 % en 2002.

Aucun taux de croissance n'est calculé pour le secteur universitaire. Il est à noter que, dans ce secteur, certaines conventions collectives ont été signées mais ne font pas encore partie de la banque du ministère. En 2002, le taux de croissance nominale moyen était de 2,3 %.

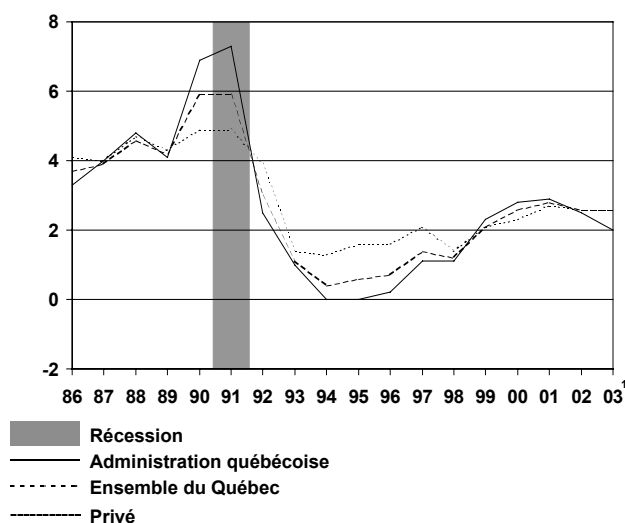
De 1991 à 1994, les salariés syndiqués des secteurs considérés ont généralement vu la croissance nominale de leur salaire s'affaiblir (voir figures 7.1a et 7.1b à la page suivante). Dans la plupart des secteurs, un regain a par la suite été observé, particulièrement dans les secteurs privé et municipal. 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.

6. Seulement deux conventions collectives sont en vigueur au 15 décembre 2003 dans l'administration québécoise, soit celle des agents de services correctionnels (2 092 salariés) et celle des médecins omnipraticiens (175 salariés).

7. Pour les composantes du secteur « autre public », les couvertures sont de 23,2 % dans le secteur municipal, 68,6 % dans le secteur des entreprises publiques québécoises et 13,9 % dans le secteur fédéral. Compte tenu de la faible représentativité des secteurs fédéral et municipal, l'analyse se rapportant à ces deux secteurs demeure limitée. Selon les données disponibles, aucune convention collective n'est en vigueur au 15 décembre 2003 dans le secteur universitaire.

Figure 7.1a

Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2003¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).

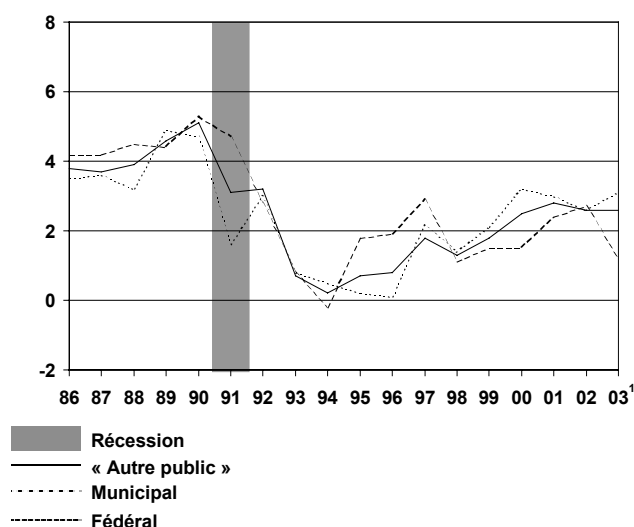
Il faut rappeler que les échelles salariales dans l'administration québécoise ont été gelées de 1994 à 1996 inclusivement. Entre le 1^{er} juillet 1993 et le 30 juin 1995, les employés de ce secteur ont été soumis à la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (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 ajuste-

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 7.1b

Évolution de la croissance salariale nominale en vigueur, employés syndiqués québécois, de 1986 à 2003¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).

ments salariaux). Lorsque ces rajustements ne sont pas pris en compte, les augmentations de base observées pour ces deux années sont de 5,1 % et de 6 %. Ces croissances surpassent celles de 4,9 % observées dans le secteur privé pour ces deux années. De 1992 à 1998, la situation inverse se produit, les taux de croissance du secteur privé étant toujours plus élevés que ceux observés dans l'administration québécoise.

Cependant, 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. En 2002 et 2003, les taux sont moins élevés dans l'administration québécoise que ceux observés dans les autres secteurs, à l'exception du secteur universitaire en 2002 et du secteur municipal en 2003. Il est bon de rappeler que seulement deux conventions collectives sont en vigueur dans l'administration québécoise en 2003.

Les salariés non syndiqués

Les résultats présentés dans cette section sont tirés de données provenant de différentes enquêtes de planification salariale. Ces dernières couvrent surtout les employés non syndiqués du secteur privé. Pour 2003, les données ont été recueillies auprès de cinq maisons d'experts conseils⁹. Les taux d'augmentation moyens sont calculés pour les échelles salariales (tableau 7.2) et les salaires versés (tableau 7.3) 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.).

En 2003, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées dans ce rapport bénéficient d'augmentations moyennes à leurs échelles salariales se situant entre 1,9 % et 2,8 % (voir tableau 7.2). Les taux d'augmentation observés en 2002 variaient de 1,6 % à 2,5 %. 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-là sont inférieures à celles de 2001. En 2003, les augmentations sont un peu plus élevées qu'en 2002 selon trois des quatre sources consultées.

Les taux d'augmentation observés en 2003 pour les salaires versés varient de 2,7 % à 3,3 % (voir tableau 7.3). Les hausses salariales allaient de 2,5 % à 3,1 % en 2002. 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 dernières 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. 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. Les taux d'augmentation moyens des salaires versés en 2003 sont supérieurs à ceux de l'année précédente, peu importe la source consultée.

Pour leur part, les cadres se voient accorder, en 2003, des augmentations d'échelles salariales variant de 1,9 % à 2,6 %. Les hausses des salaires versés vont de 3,1 % à 3,3 %. 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.

9. Pour une deuxième année consécutive, les données pour la province de Québec fournies par la maison de prévisions Morneau-Sobeco ne couvrent pas l'année en cours mais se rapportent uniquement à l'année suivante (2004).

Tableau 7.2

Évolution des taux d'augmentation moyens des échelles salariales, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 2003 (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}	..
2003	1,9	2,8 ⁴	2,0	2,5 ^{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.

4. Ce résultat touche uniquement les entreprises de la grande région de Montréal.

Tableau 7.3

Évolution des taux d'augmentation moyens des salaires versés, selon les enquêtes de planification salariale¹, au Québec, de 1990 à 2003 (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}	..
2003	2,7	3,3 ⁴	3,1	3,2 ^{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.

4. Ce résultat touche uniquement les entreprises de la grande région de Montréal.

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'achat¹⁰.

Dans un premier temps, le pouvoir d'achat en 2002 et 2003 est présenté. Les résultats pour chacun des secteurs analysés sont fournis (voir tableau 7.4). 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 présentée¹¹. 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 2003 est analysé¹².

Le pouvoir d'achat en 2002 et 2003

Pour les neuf premiers mois de 2003, la croissance de l'IPC s'établit à 2,9 % par rapport à la même période en 2002. Dans l'administration québécoise, un gain de pouvoir d'achat est observé en 2002. En 2003, une perte de pouvoir d'achat de 0,9 % est notée. Cependant, les données de 2003 se rapportant

à ce secteur couvrent un nombre limité de salariés¹³. Compte tenu de cette limite, l'analyse de cette année ne porte pas sur l'ensemble des salariés québécois mais sur l'ensemble des autres salariés québécois, c'est-à-dire excluant ceux de l'administration québécoise.

Tableau 7.4
Pouvoir d'achat des salariés, en 2002 et 2003¹
(en %)

	2002	2003
Administration québécoise	0,5	- 0,9 ²
Autres salariés québécois (syndiqués)	0,6	- 0,3
Privé	0,6	- 0,3
« Autre public »	0,6	- 0,3
Entreprises publiques québécoises	0,8	0,1
Universitaire	0,3	.. ³
Municipal	0,7	- 1,7 ⁴
Fédéral	0,6	0,2 ⁴
Non-syndiqués (privé)	- 0,4 à 0,5	- 1,0 à - 0,1
Croissance de l'IPC	2,0	2,9 ⁵

1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données du ministère du Travail au cours des trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).
2. Les conventions de l'administration québécoise étant venues à échéance le 30 juin 2003, les données se rapportant à ce secteur sont peu représentatives du nombre total de salariés potentiellement couverts par la banque de conventions collectives du ministère du Travail.
3. Selon la base de données du ministère du Travail, aucune convention collective n'est en vigueur en 2003.
4. Ces données reposent sur un nombre limité de salariés.
5. Croissance de l'IPC pour les neuf premiers mois de 2003 par rapport aux neuf premiers mois de 2002.

La croissance nominale enregistrée pour les autres salariés québécois syndiqués et dans les secteurs privé et « autre public » est la même en 2002 et 2003 (2,6 %). C'est donc la croissance de l'IPC, plus forte en 2003 qu'en 2002, qui explique le gain de pouvoir d'achat de 0,6 % observé en 2002 et la perte de 0,3 % en 2003.

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

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

12. Pour plusieurs secteurs, le nombre de salariés couverts par une convention collective en vigueur au 15 décembre 2003 est limité par rapport à l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions du ministère du Travail. Ainsi, l'analyse portera également sur la période 1986-2002.

13. En 2003, les salariés de l'administration québécoise ne représentent qu'une infime portion de l'ensemble des salariés québécois syndiqués couverts par une convention collective en vigueur. En général, ils représentent environ la moitié de l'effectif syndiqué couvert par la banque de conventions collectives du ministère du Travail.

Un seul des sous-secteurs qui composent le secteur « autre public », soit le secteur municipal, affiche en 2003 une perte de pouvoir d'achat (-1,7 %). Parmi tous les secteurs étudiés, il s'agit de la plus importante perte de pouvoir d'achat en 2003. En 2002, les salariés du secteur municipal bénéficiaient d'un gain de pouvoir d'achat de 0,7 %. Quant aux entreprises publiques québécoises et au secteur fédéral, de légers gains de pouvoir d'achat sont enregistrés en 2003. Ces gains se chiffrent respectivement à 0,1 % et 0,2 %, moins importants que ceux observés en 2002 (0,8 % et 0,6 %).

La distribution des autres salariés québécois syndiqués selon la croissance salariale en vigueur montre qu'un peu plus de la moitié d'entre eux (52,2 %) bénéficient en 2003 d'augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC (voir figure 7.2). Il s'agit d'une diminution importante par rapport à 2002, où 86,3 % des salariés de ce secteur se trouvaient dans cette situation.

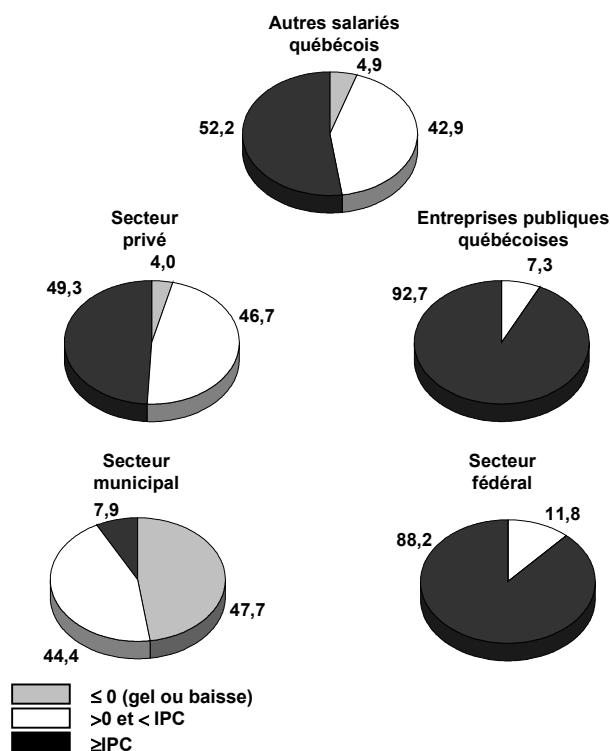
Les autres salariés québécois syndiqués subissent une baisse de leur pouvoir d'achat dans une proportion de 47,8 %. En effet, 42,9 % obtiennent une augmentation de leur échelle salariale inférieure à la croissance de l'IPC et 4,9 % subissent un gel ou une diminution de salaire. Il s'agit d'une augmentation importante par rapport à 2002, où seulement 13,7 % des salariés connaissaient un gel ou une baisse de salaire ou se voyaient octroyer des augmentations salariales inférieures au taux d'inflation.

Les proportions des autres salariés québécois syndiqués obtenant des augmentations salariales égales ou supérieures à la croissance de l'IPC sont moins élevées en 2003 qu'en 2002 dans tous les secteurs étudiés pour lesquels des données sont disponibles. La diminution la plus importante est enregistrée dans le secteur municipal, puisque seulement 7,9 % des salariés se voient octroyer en 2003 des augmentations à leur échelle salariale supérieures au taux d'inflation; cette proportion était de 93,3 % en 2002. Quant aux autres secteurs, les proportions en 2003 varient de 49,3 % dans le

secteur privé à 92,7 % dans les entreprises publiques québécoises.

Figure 7.2

Distribution des salariés syndiqués au Québec selon la croissance salariale en vigueur en 2003¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).

Banque de données : annexe L.

En 2003, le secteur privé affiche la plus forte proportion de salariés qui se voient octroyer des augmentations salariales inférieures au taux d'inflation, soit 46,7 %; la proportion la plus faible (7,3 %) est enregistrée dans les entreprises publiques québécoises. Il s'agit dans les deux cas d'une hausse par rapport à l'année dernière, où ces proportions étaient respectivement de 12,9 % et 2,9 %. Dans les autres secteurs, les proportions ont également augmenté. Elles vont de 11,8 % dans le secteur fédéral à 44,4 % dans le secteur municipal.

Aucun salarié du secteur fédéral ni des entreprises publiques québécoises n'est affecté par un gel ou

une baisse de salaire. La proportion était la même en 2002 dans le secteur fédéral, alors qu'elle se chiffrait à 2,5 % dans les entreprises publiques québécoises. La seule diminution de la proportion de gels ou baisses de salaire est notée dans le secteur privé : 4 % des salariés de ce secteur sont affectés par cette mesure en 2003, contre 4,3 % en 2002. Par ailleurs, près de la moitié (47,7 %) des salariés du secteur municipal sont touchés par un gel ou une baisse de salaire en 2003. Trente pour cent de l'ensemble des autres salariés québécois syndiqués affectés par cette mesure se trouvent dans le secteur municipal. Il s'agit d'une augmentation importante par rapport à l'année précédente, où seulement 2,8 % des salariés de ce secteur étaient touchés par un gel ou une baisse de salaire.

En 2003, les salariés non syndiqués des catégories d'emplois considérées par l'Institut subissent également une perte de pouvoir d'achat selon les sources consultées (en ce qui concerne les augmentations aux échelles salariales). Ces pertes varient de 0,1 % à 1 %. En 2002, la situation variait d'une perte de pouvoir d'achat de 0,4 % à un gain de 0,5 %, selon la source consultée.

Le pouvoir d'achat de 1986 à 2003

Cette section présente le pouvoir d'achat des salariés syndiqués québécois selon deux périodes couvrant plusieurs années à partir des clauses salariales en vigueur (voir annexes K et L). Le pouvoir d'achat des salariés pour la période de 1996 à 2003 est comparé à celui de la décennie de 1986 à 1995¹⁴. Cependant, pour plusieurs secteurs, le nombre de salariés couverts par une convention collective en vigueur au 15 décembre 2003 est limité par rapport à l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions collectives du ministère du Travail. Ainsi, le tableau 7.5 présente également le pouvoir d'achat des salariés pour la période de 1996 à 2002.

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 est aussi observé pour la période 1996-2002, mais il chute à 2,5%. En outre, tous les secteurs analysés bénéficient de gains de pouvoir d'achat pour les deux périodes, à l'exception du secteur fédéral pour la période 1986-1995.

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. Pour la période 1996-2002, un gain de pouvoir d'achat beaucoup moindre est observé, soit 1,9 %.

Tous les secteurs bénéficiant d'un gain de pouvoir d'achat pour la première période connaissent un gain moins important pour la seconde période, à l'exception du secteur « autre public ».

Pour leur part, les autres salariés québécois syndiqués bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 3,5 % pour la période 1996-2002, alors qu'un gain de 6,9 % était enregistré au cours de la période précédente. Lorsque la période 1996-2003 est prise en compte, le gain de pouvoir d'achat se chiffre à 3,2 %.

Les salariés du secteur privé profitent des gains de pouvoir d'achat les plus élevés pour les deux périodes analysées. Le gain se chiffre à 9,9 % pour la période 1986-1995 et à 4,1 % pour la période 1996-2002. Lorsque la deuxième période s'étend de 1996 à 2003, un gain de 3,8 % est observé. Parmi les secteurs où se trouvent les autres salariés québécois, c'est dans le secteur privé que l'écart de gain de pouvoir d'achat est le plus marqué entre les deux périodes.

14. L'analyse porte sur 1986 à 2003 car les données sont disponibles depuis 1986. Le choix des périodes a été déterminé de façon à comparer des périodes de durées similaires.

Tableau 7.5

Pouvoir d'achat¹, selon les clauses salariales en vigueur, pour les périodes de 1986 à 1995 et de 1996 à 2003 (en %)

	1986 à 1995	1996 à 2002	1996 à 2003
Administration québécoise avec rajustements salariaux	8,2	1,9	.. ²
Autres salariés québécois (syndiqués)	6,9	3,5	3,2
Privé	9,9	4,1	3,8
« Autre public »	1,9	2,7	.. ²
Entreprises publiques québécoises	3,3	1,4	1,6
Universitaire	1,1	0,9	.. ²
Municipal	6,5	3,1	.. ²
Fédéral	- 1,9	3,8	.. ²
Ensemble des salariés québécois	7,5	2,5	.. ²

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

2. Les données disponibles pour 2003 sont insuffisantes.

Les salariés du secteur des entreprises publiques québécoises bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat de 3,3 % pour la première période et de 1,4 % pour la période 1996-2002. Un gain plus élevé est noté lorsque la deuxième période s'étend de 1996 à 2003 (1,6 %).

Le secteur municipal affiche le gain de pouvoir d'achat le plus élevé parmi les sous-secteurs du secteur « autre public » pour la période 1986-1995, soit 6,5 %. Le gain diminue de plus de la moitié pour la période 1996-2002 (3,1 %).

Quant au secteur universitaire, il montre le gain de pouvoir d'achat le plus faible de tous les secteurs étudiés pour les deux périodes, soit 1,1 % pour la période 1986-1995 et 0,9 % pour la période 1996-2002.

Le secteur fédéral connaît une amélioration de sa situation d'une période à l'autre. Une perte de pouvoir d'achat de 1,9 % est enregistrée pour 1986-1995, alors que les salariés de ce secteur bénéficient d'un gain de 3,8 % pour 1996-2002.

Les perspectives salariales

Quelles seront les augmentations pour l'ensemble de l'année 2003 et pour 2004? 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 2003 et pour 2004 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 des échelles salariales en 2003 et les taux prévus pour l'année 2004 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 collectives¹⁵.

Les conventions collectives signées en 2002 et aux trois premiers trimestres de 2003 donnent de l'information sur les derniers règlements salariaux intervenus sur le marché du travail québécois¹⁶. Un taux d'augmentation annuel moyen est calculé pour la durée de la convention collective.

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 présenté en annexe.

Pour l'ensemble des salariés syndiqués québécois, les augmentations accordées par les ententes signées aux trois premiers trimestres de 2003 sont moins généreuses qu'en 2002. La hausse annuelle moyenne est de 2,3 % en 2003. Ce taux était de 2,5 % en 2002. Il est bon de noter que 116 conventions collectives ont été ajoutées dans la banque de conventions du ministère du Travail pour les trois premiers trimestres de 2003, alors que 296 ont été signées en 2002.

Dans presque tous les secteurs, les augmentations annuelles moyennes sont moins élevées en 2003 qu'en 2002.

Dans l'administration québécoise, une seule convention collective a été signée en 2003, avec un taux moyen d'augmentation annuelle de 2 %. Ce taux est inférieur à ce qui a été attribué dans les 58 conventions collectives signées en 2002 (2,4 %).

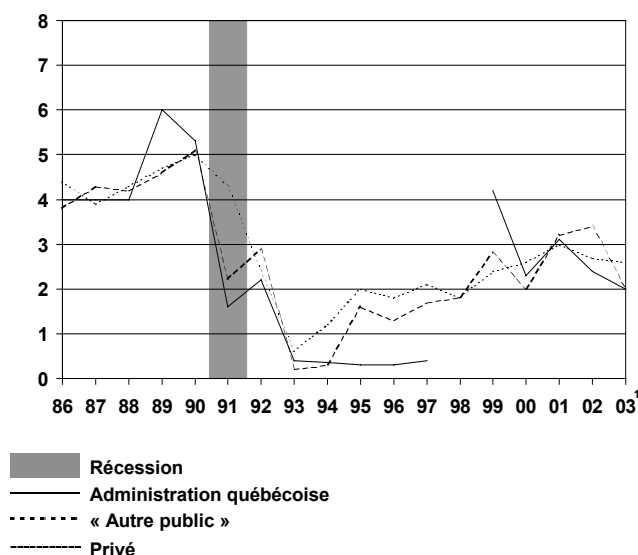
Le secteur privé affiche en 2003 le taux d'augmentation annuel moyen le plus élevé, soit 2,6 %. En 2002, ce taux était de 2,7 %. Quatre-vingt-dix-neuf conventions collectives ont été ajoutées à la banque du ministère du Travail pour les trois premiers trimestres de 2003, contre 201 en 2002.

Le secteur « autre public » affiche en 2003 un taux nettement inférieur à celui de l'année dernière. En effet, l'augmentation moyenne est de 2 %, alors qu'elle était de 3,4 % en 2002. Ce taux est le reflet de 16 nouvelles conventions signées en 2003. Deux sous-secteurs du secteur « autre public » affichent également en 2003 un taux annuel moyen inférieur à celui de 2002. Le secteur des entreprises publiques québécoises est celui qui accuse la plus forte baisse. Son taux est passé de 4 % en 2002 à 2 % en 2003. Le taux moyen de 2003 repose sur 9 nouvelles conventions, alors que 16 conventions ont été signées en 2002. La baisse dans le secteur municipal est moins marquée : l'augmentation annuelle moyenne est de 1,6 % en 2003, alors qu'elle était de 2,3 % en 2002. Il s'agit du secteur accusant la plus faible croissance en 2003. Seulement 4 conventions

15. Les résultats détaillés sont présentés aux annexes M et N.

16. Un tableau présentant le nombre de conventions et de salariés sur lesquels sont basés ces résultats se trouve dans la section sur la méthodologie.

Figure 7.3a
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2003¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).

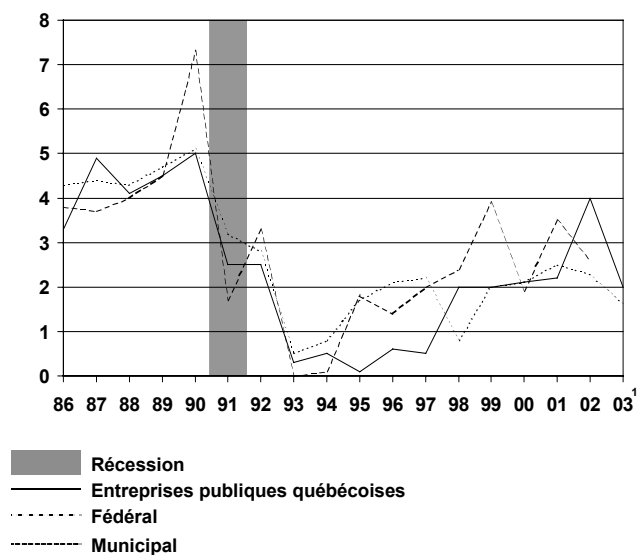
collectives ont été signées en 2003¹⁷ et 10 en 2002, comparativement à 29 en 2001 et 47 en 2000. Cette diminution importante du nombre de conventions signées est en partie due aux regroupements municipaux.

Dans le secteur universitaire, le taux de 2003 (2,4 %) est légèrement plus élevé que celui de 2002 (2,3 %). Trois conventions collectives ont été signées dans ce secteur en 2003 et cinq en 2002. Il s'agit du seul secteur parmi tous ceux étudiés à connaître une augmentation salariale moyenne supérieure à celle de l'année précédente.

Aucune nouvelle convention collective n'a été signée dans le secteur fédéral au cours des trois premiers trimestres de 2003. La moitié des conventions collectives en vigueur dans ce secteur en 2002 sont venues à échéance en 2003, et aucune entente n'est enregistrée dans la banque de

17. Donnée préliminaire enregistrée au cours des trois premiers trimestres de 2003.

Figure 7.3b
Évolution des augmentations salariales selon la date de signature des ententes, de 1986 à 2003¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).

conventions collectives du ministère du Travail pour le moment.

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 dans trois secteurs (privé, municipal et fédéral). Cette tendance se poursuit jusqu'en 1999 dans le secteur fédéral et jusqu'en 2001 dans 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 1999, 1998 et 2000, les taux moyens négociés dans ces secteurs sont nettement à la hausse.

En ce qui a trait aux conventions collectives signées durant les trois premiers trimestres de 2003, la proportion 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 3,5 % (figure 7.4). Ce pourcentage a plus que doublé par rapport à celui observé en 2002 (1,6 %).

Tous les salariés visés par une telle mesure se trouvent dans le secteur privé, tant en 2002 qu'en 2003. Aucun gel n'est observé dans les autres secteurs.

En 2003, 86,1 % des salariés syndiqués québécois autres que ceux de l'administration québécoise reçoivent des augmentations égales ou supérieures à 1,5 %. Il s'agit d'une diminution par rapport à 2002 (89,8 %) et 2001 (96,7 %). Tous les salariés des entreprises publiques québécoises pour lesquels des ententes ont été signées en 2003 bénéficient d'augmentations supérieures ou égales à 1,5 %. Dans les secteurs privé, municipal et universitaire, les proportions sont respectivement de 90,5 %, 22,7 % et 77,8 %, alors qu'aucune nouvelle convention n'a été signée dans le secteur fédéral au cours des trois premiers trimestres de 2003.

Près des deux tiers des autres salariés québécois syndiqués (64,8 %) obtiennent une augmentation se situant entre 1,5 % et 3 % dans le cadre des ententes signées en 2003. Il s'agit d'une augmentation par rapport aux années précédentes, puisque moins de la moitié des salariés (45,1 %) se trouvaient dans cette situation en 2002 et un peu plus du tiers (33,5 %) en 2001.

En 2003, une hausse 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 51,2 % dans les ententes signées en 2003, alors qu'elle était de 45,6 % pour celles signées en 2002 et de 36,4 % en 2001.

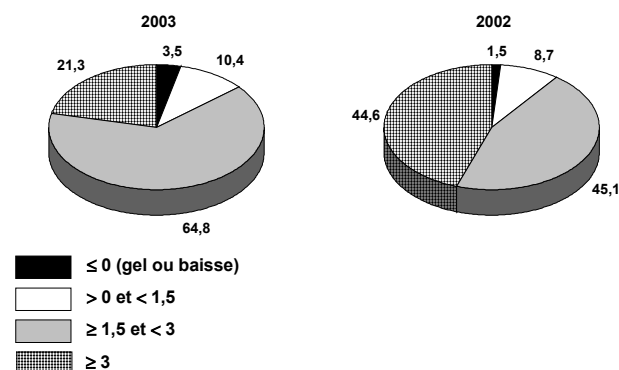
Dans le secteur « autre public », 80,5 % des employés obtiennent des croissances moyennes entre 1,5 % et 3 % en 2003. Il s'agit d'une hausse par rapport à 2002 (41,9 %) et 2001 (25,8 %).

Par ailleurs, 21,3 % des autres salariés québécois syndiqués bénéficient d'augmentations salariales moyennes de 3 % ou plus dans le cadre des ententes

signées en 2003; cette proportion était de 44,6 % en 2002. Le secteur privé est en grande partie responsable de ces résultats, puisque 98,6 % des salariés visés par ces augmentations en 2003 et 84,4 % en 2002 sont issus de ce secteur.

Figure 7.4

Distribution des « autres salariés québécois syndiqués » au Québec selon les taux d'augmentation accordés dans les conventions collectives nouvellement signées en 2002 et 2003¹ (en %)



1. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données aux trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).

Les perspectives salariales pour l'ensemble de 2003 et pour 2004

L'Institut a établi des perspectives à partir des données préliminaires des clauses salariales des conventions collectives en vigueur en 2003 et 2004.

Le taux de croissance pour 2003 est de 2 % dans l'administration québécoise. Cependant, comme cela a été mentionné précédemment, ce résultat ne représente que 0,5 % de l'effectif de l'administration québécoise potentiellement couvert par la banque de conventions collectives du ministère du Travail. En général et dans les années précédentes, les salariés de l'administration québécoise représentent environ la moitié de l'effectif syndiqué couvert par la banque de conventions. Le pourcentage de représentation de ces derniers étant minime en 2003 (moins de 1 %), l'analyse n'est donc effectuée que pour les autres salariés québécois. En outre, aucune clause salariale n'est en vigueur dans l'administration québécoise en 2004 selon la banque de conventions. Les conven-

tions de ce secteur sont échues depuis juin 2003 et les négociations sont en cours.

Selon les perspectives salariales, le taux de croissance des échelles salariales prévu pour les autres salariés québécois syndiqués est de 2,6 % en 2003¹⁸. Cependant, les perspectives de croissance de structure salariale sont légèrement en baisse pour 2004, se situant à 2,3 %.

La même perspective salariale (2,6 %) est établie dans le secteur privé pour 2003. Pour 2004, les perspectives de croissance salariale sont de 2,4 %.

Dans les entreprises publiques québécoises, le taux de croissance prévu en 2003 est le plus élevé de tous les secteurs, soit 3 %. La perspective est toutefois en baisse pour 2004, à 2 %.

Quant aux secteurs fédéral, municipal et universitaire, les données disponibles ne permettent pas d'établir des perspectives pour 2003 et 2004. Même si la majorité des enquêtes de planification salariale couvrent des employés du secteur privé, l'Institut émet l'hypothèse que les perspectives seront semblables pour l'ensemble des salariés québécois syndiqués.

Chez les employés non syndiqués la croissance anticipée en ce qui a trait aux échelles salariales varierait, selon les sources consultées, entre 1,9 % et 2,8 % pour 2003 et entre 2 % et 2,8 % pour 2004.

En ce qui concerne les autres salariés québécois (syndiqués et non syndiqués), l'Institut prévoit une croissance moyenne des échelles salariales de 2,4 % en 2003 et de 2,3 % en 2004, donc légèrement en baisse. Ces perspectives salariales permettent de prévoir une perte de pouvoir d'achat de 0,1 % en 2003 mais un gain de 0,6 % en 2004¹⁹. Des gains de

pouvoir d'achat sont prévus en 2003 pour tous les secteurs syndiqués analysés. Pour les non-syndiqués, les prévisions pour l'année 2003 vont d'une perte de 0,6 % à un gain de pouvoir d'achat de 0,3 %. Compte tenu des prévisions d'inflation, des gains de pouvoir d'achat sont prévus dans tous les secteurs malgré une croissance nominale légèrement en baisse.

Tableau 7.6
Perspectives salariales pour 2003 et 2004¹ (en %)

	2003	2004
« Autres salariés québécois ² »	2,4	2,3
« Autres salariés québécois » (syndiqués)	2,6	2,3 ³
Privé	2,6	2,4 ³
Entreprises publiques québécoises	3,0	2,0 ³
Universitaire	.. ⁴	.. ⁴
Municipal	.. ⁵	.. ⁵
Fédéral	.. ⁵	.. ⁵
Non-syndiqués	1,9 à 2,8	2,0 à 2,8

1. Les perspectives salariales représentent des taux nominaux de croissance.
2. Le taux de syndicalisation des six premiers mois de 2003 est de 41,1%.
3. Ce résultat est basé sur moins de 60 % (mais plus de 43 %) de l'effectif potentiellement couvert par la banque de conventions (moyenne des cinq dernières années).
4. Selon la banque de données du ministère du Travail, aucune convention collective n'est en vigueur dans ce secteur en 2003 et 2004.
5. Les données ne permettent pas d'établir une perspective salariale pour 2003 et 2004.

18. Pour 2003, les résultats couvrent 287 648 salariés québécois syndiqués autres que ceux de l'administration québécoise.

19. Le taux de croissance de l'IPC prévu est de 2,5 % pour 2003 et de 1,7 % pour 2004 (voir tableau 6.1 au chapitre précédent).

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 2003

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Adm. québ.		Écarts
			Marché	Adm. québ.		Marché	Adm. québ.	
			%	\$	%	\$	%	
Professionnels								
Professionnel communic. 1	113	100,0	43 177	47 754	-10,6	34 485	41 114	-19,2
Professionnel communic. 2	535	97,2	65 083	63 256	2,8	45 883	50 614	-10,3
Professionnel communic. 3	48	94,7	70 005	76 555	-9,4	50 380	62 790	-24,6
Professionnel approuv. 1	...	98,6	41 583	49 290	-18,5	33 931	37 791	-11,4
Professionnel approuv. 2	10	90,9	62 475	62 249	0,4 *	43 793	48 406	-10,5
Professionnel approuv. 3	...	93,2	65 599	75 173	-14,6	47 625	63 654	-33,7
Professionnel gest. fin. 1	89	94,1	41 583	47 325	-13,8	33 931	35 856	-5,7
Professionnel gest. fin. 2	929	82,7	62 475	62 925	-0,7 *	43 793	47 012	-7,3
Professionnel gest. fin. 3	112	79,0	66 848	81 751	-22,3	47 625	62 103	-30,4
Analyste proc. adm./inform. 1	307	35,6	43 789	56 573	-29,2	35 126	41 032	-16,8
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60,4	64 870	67 932	-4,7	46 241	50 598	-9,4
Analyste proc. adm./inform. 3	725	43,9	69 411	78 397	-12,9	50 404	62 013	-23,0
Ingénieur 1	55	91,7	45 374	53 853	-18,7	36 207	41 709	-15,2
Ingénieur 2	774	91,0	68 635	75 865	-10,5	48 419	52 510	-8,4
Ingénieur 3	28	92,2	72 133	87 261	-21,0	52 900	70 271	-32,8
Spécialiste sc. phys. 2	361	99,8	66 899	67 664	-1,1 *	47 127	50 439	-7,0
Spécialiste sc. phys. 3	79	100,0	70 005	82 882	-18,4	50 380	63 731	-26,5
Moyenne		77,1	63 988	68 120	-6,5	45 812	51 096	-11,5
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	94,9	42 434	40 485	4,6 *	29 970	29 448	1,7 *
Techn. arts appl. graph. 3	30	100,0	47 100	58 706	-24,6	43 649	45 110	-3,3 *
Techn. documentation 1-2	812	90,4	41 227	42 344	-2,7	27 753	33 520	-20,8
Techn. laboratoire 1-2	1 984	51,1	45 573	44 461	2,4 *	31 334	34 895	-11,4
Techn. laboratoire 3	420	65,1	48 246	52 705	-9,2	35 008	44 669	-27,6
Technicien génie 1-2	1 318	56,9	43 222	56 335	-30,3	30 889	39 496	-27,9
Technicien génie 3	183	95,4	47 145	64 433	-36,7	43 862	52 580	-19,9
Techn. informatique 1-2	2 260	84,7	45 236	49 845	-10,2	31 745	36 401	-14,7
Techn. informatique 3	376	97,7	49 858	58 724	-17,8	38 775	46 244	-19,3
Moyenne		65,6	44 910	49 469	-10,2	31 878	37 398	-17,3
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	99	71,3	27 267	29 614	-8,6	26 115	22 326	14,5
Magasinier 1	321	29,5	27 879	38 631	-38,6	25 980	33 470	-28,8
Magasinier 2	921	25,4	32 376	41 153	-27,1	28 160	31 132	-10,6
Magasinier 3	44	20,4	39 613	38 013	4,0 *	32 648	26 638	18,4
Op. duplicateur 1-2	166	74,8	31 573	38 127	-20,8	26 227	29 263	-11,6
Op. informatique 1	40	55,7	32 687	35 786	-9,5	28 273	29 347	-3,8
Op. informatique 2	201	63,6	35 076	39 687	-13,1	29 025	31 507	-8,5
Op. informatique 3	40	100,0	44 165	48 366	-9,5	35 624	41 035	-15,2
Personnel soutien adm. 1	2 690	88,2	28 680	30 962	-8,0	26 244	23 731	9,6
Personnel soutien adm. 2	7 413	86,0	31 872	38 048	-19,4	28 357	30 580	-7,8
Personnel soutien adm. 3	2 255	92,5	37 828	44 264	-17,0	32 490	33 019	-1,6 *
Personnel secrétariat 1	3 951	88,3	30 063	35 113	-16,8	26 058	27 715	-6,4
Personnel secrétariat 2	5 744	88,4	33 400	38 807	-16,2	31 106	30 105	3,2
Préposé télécomm. 1-2	20	63,6	30 478	39 663	-30,1	28 401	31 507	-10,9
Préposé télécomm. 3	160	67,7	36 373	45 115	-24,0	32 889	36 872	-12,1
Téléphoniste-récept. 2	252	52,6	27 368	31 070	-13,5	26 127	24 244	7,2
Moyenne		78,0	32 183	37 704	-17,2	28 790	29 525	-2,6

1. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
40,4	56,0	88,0	94,0	Professionnel communic. 1
80,7	74,7	94,3	95,4	Professionnel communic. 2
95,1	83,4	98,6	98,0	Professionnel communic. 3
...	66,0	...	91,4	Professionnel approuvis. 1
76,8 *	72,6 *	93,1 *	93,3 *	Professionnel approuvis. 2
...	84,6	...	97,9	Professionnel approuvis. 3
44,8	51,6	89,8 *	89,4 *	Professionnel gest. fin. 1
66,0 *	64,8 *	89,8 *	90,7 *	Professionnel gest. fin. 2
89,1	66,5	96,9	91,3	Professionnel gest. fin. 3
48,5 *	46,8 *	89,8	85,8	Analyste proc. adm./inform. 1
76,2	68,8	93,2	92,2	Analyste proc. adm./inform. 2
...	66,1	...	93,2	Analyste proc. adm./inform. 3
58,6	79,2	91,6	94,7	Ingénieur 1
85,0	80,0	95,6	92,9	Ingénieur 2
95,0	101,3	98,7	100,6	Ingénieur 3
87,9	62,2	96,4	89,9	Spécialiste sc. phys. 2
93,4	76,8	98,1	95,8	Spécialiste sc. phys. 3
74,9	68,5	93,1	92,0	Moyenne
Techniciens				
90,4 *	92,5 *	97,2 *	97,7 *	Techn. arts appl. graph. 1-2
96,5	72,7	99,7	94,0	Techn. arts appl. graph. 3
91,8	81,3	97,3	96,4	Techn. documentation 1-2
98,3	75,8	99,5	94,4	Techn. laboratoire 1-2
97,5	74,2	99,4	94,7	Techn. laboratoire 3
84,0 *	85,7 *	95,4 *	95,4 *	Technicien génie 1-2
94,7	87,9	99,6	98,2	Technicien génie 3
62,9	64,7	88,9	90,6	Techn. informatique 1-2
91,9	85,2	98,2	96,3	Techn. informatique 3
83,9	76,0	95,3	93,9	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	77,4	100,0	94,2	Op. saisie données 1-2
97,7	84,2	99,8	94,9	Magasinier 1
93,3	89,4	99,1	97,2	Magasinier 2
89,0 *	69,2 *	98,0	86,5	Magasinier 3
97,8	87,5	99,6	96,4	Op. duplicateur 1-2
99,5	79,8	99,9	95,6	Op. informatique 1
78,7	95,0	96,5	99,5	Op. informatique 2
98,3	84,8	99,7	98,9	Op. informatique 3
97,0	76,1	99,8	94,3	Personnel soutien adm. 1
96,6	76,5	99,6	95,1	Personnel soutien adm. 2
87,7 *	83,6 *	98,2	95,7	Personnel soutien adm. 3
97,1	87,1	99,6	96,8	Personnel secrétariat 1
93,6	89,7	99,6	97,0	Personnel secrétariat 2
81,7	97,2	98,8	99,2	Préposé télécomm. 1-2
87,8	X	98,8	X	Préposé télécomm. 3
97,4	86,4	99,9	96,5	Téléphoniste-récept. 2
94,9	83,1	99,4	96,0	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 2003

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
			%	\$	%	\$	%		
Professionnels									
Professionnel communic. 1	113	100,0	43 177	47 089	-9,1	34 485	36 252	-5,1	
Professionnel communic. 2	535	89,8	65 083	63 186	2,9	45 883	49 693	-8,3	
Professionnel communic. 3	48	72,2	70 005	81 674	-16,7	50 380	64 187	-27,4	
Professionnel approuvis. 2	10	87,0	62 475	62 203	0,4 *	43 793	46 907	-7,1	
Professionnel approuvis. 3	...	85,0	65 599	78 042	-19,0	47 625	62 568	-31,4	
Professionnel gest. fin. 1	89	92,6	41 583	45 756	-10,0	33 931	34 907	-2,9	
Professionnel gest. fin. 2	929	79,2	62 475	62 334	0,2 *	43 793	47 013	-7,4	
Professionnel gest. fin. 3	112	72,5	66 848	82 863	-24,0	47 625	62 818	-31,9	
Analyste proc. adm./inform. 1	307	21,1	43 789	57 272	-30,8	35 126	42 078	-19,8	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	43,3	64 870	69 608	-7,3	46 241	52 093	-12,7	
Analyste proc. adm./inform. 3	725	13,2	69 411	82 378	-18,7	50 404	64 544	-28,1	
Ingénieur 1	55	91,4	45 374	53 947	-18,9	36 207	41 749	-15,3	
Ingénieur 2	774	89,5	68 635	76 297	-11,2	48 419	52 312	-8,0	
Ingénieur 3	28	91,2	72 133	88 791	-23,1	52 900	70 478	-33,2	
Spécialiste sc. phys. 2	361	99,6	66 899	68 016	-1,7 *	47 127	48 592	-3,1 *	
Spécialiste sc. phys. 3	79	100,0	70 005	82 905	-18,4	50 380	58 496	-16,1	
Moyenne		69,5	63 988	69 299	-8,3	45 812	51 755	-13,0	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	94,6	42 434	40 189	5,3	29 970	29 175	2,7 *	
Techn. arts appl. graph. 3	30	100,0	47 100	59 064	-25,4	43 649	45 272	-3,7 *	
Techn. documentation 1-2	812	45,7	41 227	37 930	8,0	27 753	27 895	-0,5 *	
Techn. laboratoire 1-2	1 984	43,2	45 573	43 760	4,0 *	31 334	34 737	-10,9	
Techn. laboratoire 3	420	24,7	48 246	57 045	-18,2	35 008	45 053	-28,7	
Technicien génie 1-2	1 318	47,2	43 222	55 655	-28,8	30 889	38 715	-25,3	
Technicien génie 3	183	95,3	47 145	63 996	-35,7	43 862	51 321	-17,0	
Techn. informatique 1-2	2 260	77,4	45 236	49 166	-8,7	31 745	35 651	-12,3	
Techn. informatique 3	376	100,0	49 858	61 083	-22,5	38 775	47 161	-21,6	
Moyenne		54,9	44 910	48 833	-8,7	31 878	36 426	-14,3	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	99	76,3	27 267	29 226	-7,2	26 115	21 769	16,6	
Magasinier 1	321	29,5	27 879	38 646	-38,6	25 980	33 797	-30,1	
Magasinier 2	921	7,9	32 376	44 525	-37,5	28 160	32 353	-14,9	
Magasinier 3	44	17,4	39 613	34 621	12,6	32 648	23 144	29,1	
Op. duplicateur 1-2	166	89,7	31 573	38 497	-21,9	26 227	29 229	-11,4	
Op. informatique 1	40	31,5	32 687	38 668	-18,3	28 273	29 824	-5,5 *	
Op. informatique 2	201	50,6	35 076	39 776	-13,4	29 025	29 670	-2,2 *	
Personnel soutien adm. 1	2 690	86,1	28 680	30 809	-7,4	26 244	23 324	11,1	
Personnel soutien adm. 2	7 413	76,5	31 872	38 825	-21,8	28 357	29 285	-3,3	
Personnel soutien adm. 3	2 255	86,7	37 828	45 842	-21,2	32 490	34 035	-4,8	
Personnel secrétariat 1	3 951	77,6	30 063	36 100	-20,1	26 058	27 873	-7,0	
Personnel secrétariat 2	5 744	82,8	33 400	39 650	-18,7	31 106	30 341	2,5	
Téléphoniste-récept. 2	252	43,4	27 368	30 847	-12,7	26 127	23 805	8,9	
Moyenne		69,0	32 155	38 540	-19,9	28 763	29 236	-1,6 *	

1. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
40,4	53,4	88,0 *	88,5 *	Professionnel communic. 1
80,7 *	82,4 *	94,3 *	94,7 *	Professionnel communic. 2
95,1 *	97,9 *	98,6 *	100,0 *	Professionnel communic. 3
76,8 *	72,8 *	93,1 *	91,9 *	Professionnel approuvis. 2
...	107,1	...	100,2	Professionnel approuvis. 3
44,8	52,2	89,8 *	90,2 *	Professionnel gest. fin. 1
66,0 *	63,9 *	89,8 *	90,5 *	Professionnel gest. fin. 2
89,1	66,3	96,9	90,4	Professionnel gest. fin. 3
48,5 *	44,2 *	89,8	84,9	Analyste proc. adm./inform. 1
76,2	71,1	93,2 *	91,9 *	Analyste proc. adm./inform. 2
...	82,5	...	96,2	Analyste proc. adm./inform. 3
58,6	80,0	91,6	94,8	Ingénieur 1
85,0	79,7	95,6	92,5	Ingénieur 2
95,0	106,2	98,7	101,4	Ingénieur 3
87,9	61,0	96,4	87,1	Spécialiste sc. phys. 2
93,4	80,8	98,1	95,8	Spécialiste sc. phys. 3
74,9	70,1	93,1	91,5	Moyenne
Techniciens				
90,4 *	93,2 *	97,2 *	97,9 *	Techn. arts appl. graph. 1-2
96,5	71,9	99,7	93,8	Techn. arts appl. graph. 3
91,8	56,6	97,3	89,0	Techn. documentation 1-2
98,3	77,2	99,5	94,7	Techn. laboratoire 1-2
97,5	43,9	99,4	86,7	Techn. laboratoire 3
84,0 *	82,1 *	95,4 *	94,0 *	Technicien génie 1-2
94,7 *	100,4 *	99,6 *	100,2 *	Technicien génie 3
62,9	66,7	88,9	90,6	Techn. informatique 1-2
91,9	81,6	98,2	95,2	Techn. informatique 3
83,9	72,1	95,3	92,6	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	75,2	100,0	93,6	Op. saisie données 1-2
97,7	83,2	99,8	94,5	Magasinier 1
93,3	69,4	99,1	91,6	Magasinier 2
89,0	62,7	98,0	83,6	Magasinier 3
97,8 *	86,0 *	99,6	95,9	Op. duplicateur 1-2
99,5	54,7	99,9	89,1	Op. informatique 1
78,7	99,3	96,5	99,6	Op. informatique 2
97,0	73,6	99,8	93,5	Personnel soutien adm. 1
96,6	69,6	99,6	91,9	Personnel soutien adm. 2
87,7	73,2	98,2	92,9	Personnel soutien adm. 3
97,1	79,3	99,6	94,8	Personnel secrétariat 1
93,6	83,7	99,6	95,6	Personnel secrétariat 2
97,4	86,9	99,9	96,2	Téléphoniste-récept. 2
94,9	76,1	99,4	93,7	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 2003

[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	113	100,0	43 177	47 934	-11,0	34 485	42 432	-23,0
Professionnel communic. 2	535	100,0	65 083	63 301	2,7	45 883	51 194	-11,6
Professionnel approuvis. 1	...	100,0	41 583	47 230	-13,6	33 931	39 995	-17,9
Professionnel approuvis. 2	10	99,7	62 475	62 357	0,2 *	43 793	51 945	-18,6
Professionnel approuvis. 3	...	97,8	65 599	73 567	-12,1	47 625	64 261	-34,9
Professionnel gest. fin. 1	89	100,0	41 583	55 870	-34,4	33 931	40 310	-18,8
Professionnel gest. fin. 2	929	99,3	62 475	65 800	-5,3	43 793	47 003	-7,3
Professionnel gest. fin. 3	112	92,5	66 848	79 697	-19,2	47 625	60 705	-27,5
Analyste proc. adm./inform. 1	307	100,0	43 789	55 760	-27,3	35 126	39 816	-13,4
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	98,9	64 870	65 670	-1,2	46 241	48 582	-5,1
Analyste proc. adm./inform. 3	725	95,7	69 411	77 121	-11,1	50 404	61 201	-21,4
Ingénieur 2	774	99,8	68 635	73 553	-7,2	48 419	53 571	-10,6
Ingénieur 3	28	95,9	72 133	82 243	-14,0	52 900	69 592	-31,6
Spécialiste sc. phys. 1	15	100,0	43 672	49 853	-14,2	34 876	42 423	-21,6
Spécialiste sc. phys. 2	361	100,0	66 899	67 214	-0,5	47 127	52 788	-12,0
Moyenne		98,6	63 988	67 067	-4,8	45 812	50 441	-10,1
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	97,6	42 434	45 386	-7,0	29 970	33 988	-13,4
Techn. arts appl. graph. 3	30	100,0	47 100	49 633	-5,4	43 649	40 988	6,1
Techn. documentation 1-2	812	99,0	41 227	42 750	-3,7	27 753	34 038	-22,6
Techn. laboratoire 1-2	1 984	99,6	45 573	46 334	-1,7	31 334	35 318	-12,7
Techn. laboratoire 3	420	100,0	48 246	51 780	-7,3	35 008	44 588	-27,4
Technicien génie 1-2	1 318	93,0	43 222	57 670	-33,4	30 889	41 033	-32,8
Technicien génie 3	183	95,4	47 145	64 836	-37,5	43 862	53 743	-22,5
Techn. informatique 1-2	2 260	99,0	45 236	51 301	-13,4	31 745	38 010	-19,7
Techn. informatique 3	376	94,5	49 858	54 606	-9,5	38 775	44 642	-15,1
Moyenne		96,0	44 910	50 530	-12,5	31 878	38 371	-20,4
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	99	48,4	27 267	32 513	-19,2	26 115	26 490	-1,4
Magasinier 1	321	29,2	27 879	38 494	-38,1	25 980	30 401	-17,0
Magasinier 2	921	63,0	32 376	39 423	-21,8	28 160	30 506	-8,3
Magasinier 3	44	34,1	39 613	47 629	-20,2	32 648	36 541	-11,9
Op. duplicateur 1-2	166	56,4	31 573	37 188	-17,8	26 227	29 351	-11,9
Op. informatique 1	40	100,0	32 687	34 038	-4,1	28 273	29 058	-2,8
Op. informatique 2	201	90,5	35 076	39 555	-12,8	29 025	34 203	-17,8
Op. informatique 3	40	100,0	44 165	45 765	-3,6	35 624	39 836	-11,8
Personnel soutien adm. 1	2 690	97,4	28 680	31 628	-10,3	26 244	25 500	2,8
Personnel soutien adm. 2	7 413	98,3	31 872	37 155	-16,6	28 357	32 071	-13,1
Personnel soutien adm. 3	2 255	99,1	37 828	42 375	-12,0	32 490	31 802	2,1
Personnel secrétariat 1	3 951	98,1	30 063	34 274	-14,0	26 058	27 580	-5,8
Personnel secrétariat 2	5 744	97,0	33 400	37 439	-12,1	31 106	29 722	4,4
Préposé télécomm. 1-2	20	89,4	30 478	39 715	-30,3	28 401	31 547	-11,1
Préposé télécomm. 3	160	100,0	36 373	45 115	-24,0	32 889	36 872	-12,1
Téléphoniste-récept. 2	252	95,1	27 368	31 697	-15,8	26 127	25 442	2,6
Moyenne		93,5	32 183	36 805	-14,4	28 790	29 954	-4,0

1. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
40,4	56,6	88,0	95,2	Professionnel communic. 1
80,7	70,6	94,3	95,7	Professionnel communic. 2
...	74,7	...	96,4	Professionnel approuvis. 1
76,8	72,1	93,1	96,1	Professionnel approuvis. 2
...	X	...	X	Professionnel approuvis. 3
44,8	48,8	89,8	85,9	Professionnel gest. fin. 1
66,0	68,9	89,8	91,9	Professionnel gest. fin. 2
89,1	67,0	96,9	92,8	Professionnel gest. fin. 3
48,5	49,8	89,8	86,8	Analyste proc. adm./inform. 1
76,2	65,9	93,2	92,7	Analyste proc. adm./inform. 2
...	61,1	...	92,3	Analyste proc. adm./inform. 3
85,0	81,7	95,6 *	95,7 *	Ingénieur 2
95,0	85,5	98,7	97,9	Ingénieur 3
33,1	54,3	86,5	93,2	Spécialiste sc. phys. 1
87,9	63,7	96,4	93,2	Spécialiste sc. phys. 2
74,9	67,4	93,1 *	93,0 *	Moyenne
Techniciens				
90,4	82,5	97,2	95,5	Techn. arts appl. graph. 1-2
96,5	100,0	99,7	100,0	Techn. arts appl. graph. 3
91,8	83,5	97,3 *	97,1 *	Techn. documentation 1-2
98,3	71,8	99,5	93,5	Techn. laboratoire 1-2
97,5	81,1	99,4	96,5	Techn. laboratoire 3
84,0	92,9	95,4	98,3	Technicien génie 1-2
94,7	77,0	99,6	96,5	Technicien génie 3
62,9	60,4	88,9	90,5	Techn. informatique 1-2
91,9 *	91,7 *	98,2 *	98,2 *	Techn. informatique 3
83,9	75,4	95,3	94,4	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	93,1	100,0	98,6	Op. saisie données 1-2
97,7	94,3	99,8	98,9	Magasinier 1
93,3	97,8	99,1	99,5	Magasinier 2
89,0	100,0	98,0	100,0	Magasinier 3
97,8	91,8	99,6	97,9	Op. duplicateur 1-2
99,5	93,0	99,9	99,1	Op. informatique 1
78,7	88,9	96,5	99,2	Op. informatique 2
98,3	X	99,7	X	Op. informatique 3
97,0	86,5	99,8	97,6	Personnel soutien adm. 1
96,6	83,9	99,6	98,5	Personnel soutien adm. 2
87,7	96,2	98,2	99,1	Personnel soutien adm. 3
97,1	93,7	99,6	98,5	Personnel secrétariat 1
93,6	99,5	99,6	99,3	Personnel secrétariat 2
81,7	97,2	98,8	99,2	Préposé télécomm. 1-2
87,8	X	98,8	X	Préposé télécomm. 3
97,4	84,9	99,9	97,6	Téléphoniste-récept. 2
94,9	91,6	99,4	98,7	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 2003

[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	113	100,0	43 177	55 548	-28,7	34 485	41 617	-20,7
Professionnel communic. 2	535	100,0	65 083	65 754	-1,0	45 883	45 464	0,9 *
Professionnel approuvis. 1	...	100,0	41 583	59 652	-43,5	33 931	36 357	-7,2
Professionnel approuvis. 2	10	100,0	62 475	67 438	-7,9	43 793	44 929	-2,6
Professionnel gest. fin. 2	929	100,0	62 475	64 053	-2,5 *	43 793	44 648	-2,0
Professionnel gest. fin. 3	112	74,4	66 848	80 612	-20,6	47 625	53 014	-11,3
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	100,0	64 870	67 790	-4,5	46 241	44 516	3,7
Analyste proc. adm./inform. 3	725	68,4	69 411	75 358	-8,6	50 404	53 380	-5,9
Ingénieur 2	774	99,9	68 635	77 069	-12,3	48 419	53 290	-10,1
Moyenne		96,4	64 039	69 111	-7,9	45 839	46 746	-2,0
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	100,0	42 434	47 370	-11,6	29 970	36 616	-22,2
Techn. documentation 1-2	812	100,0	41 227	42 684	-3,5	27 753	31 811	-14,6
Techn. informatique 1-2	2 260	98,3	45 236	53 313	-17,9	31 745	36 514	-15,0
Techn. informatique 3	376	93,2	49 858	57 474	-15,3	38 775	45 518	-17,4
Moyenne		93,0	44 910	54 856	-22,1	31 878	39 167	-22,9
Employés de bureau								
Magasinier 2	921	87,3	32 376	38 679	-19,5	28 160	29 990	-6,5
Magasinier 3	44	100,0	39 613	49 544	-25,1	32 648	39 910	-22,2
Op. informatique 2	201	91,6	35 076	39 052	-11,3	29 025	33 442	-15,2
Personnel soutien adm. 1	2 690	99,5	28 680	32 824	-14,4	26 244	26 286	-0,2 *
Personnel soutien adm. 2	7 413	95,9	31 872	37 543	-17,8	28 357	29 918	-5,5
Personnel secrétariat 1	3 951	99,6	30 063	35 177	-17,0	26 058	28 742	-10,3
Personnel secrétariat 2	5 744	94,0	33 400	39 467	-18,2	31 106	32 017	-2,9
Téléphoniste-récept. 2	252	94,1	27 368	32 599	-19,1	26 127	28 035	-7,3
Moyenne		88,5	32 155	37 686	-17,2	28 763	30 211	-5,0

1. Le nombre d'emplois 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	
%		%		
40,4	59,7	88,0	90,2	Professionnels
80,7	76,3	94,3	93,5	Professionnel communic. 1
...	87,5	...	94,5	Professionnel communic. 2
76,8	84,3	93,1	95,4	Professionnel approvis. 1
66,0	86,7	89,8	96,2	Professionnel approvis. 2
89,1	91,2	96,9 *	97,1 *	Professionnel gest. fin. 2
76,2	88,8	93,2	96,2	Professionnel gest. fin. 3
...	98,9	...	99,6	Analyste proc. adm./inform. 2
85,0 *	84,6 *	95,6 *	95,4 *	Analyste proc. adm./inform. 3
				Ingénieur 2
75,0	84,9	93,1	95,2	Moyenne
				Techniciens
90,4	84,6	97,2 *	96,7 *	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,8	82,5	97,3	95,7	Techn. documentation 1-2
62,9	70,4	88,9	91,6	Techn. informatique 1-2
91,9 *	89,5 *	98,2 *	97,9 *	Techn. informatique 3
				Moyenne
83,9	78,8	95,3 *	94,7 *	
				Employés de bureau
93,3	98,0	99,1	99,5	Magasinier 2
89,0	X	98,0	X	Magasinier 3
78,7	89,6	96,5	98,8	Op. informatique 2
97,0	74,3	99,8	97,2	Personnel soutien adm. 1
96,6	94,0	99,6	98,9	Personnel soutien adm. 2
97,1	87,6	99,6	98,1	Personnel secrétariat 1
93,6 *	93,8 *	99,6	98,9	Personnel secrétariat 2
97,4	77,6	99,9	97,3	Téléphoniste-récept. 2
				Moyenne
94,9	90,4	99,4	98,4	

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 2003

[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	535	100,0	65 083	62 136	4,5	45 883	42 747	6,8
Professionnel approuv. 2	10	100,0	62 475	62 552	-0,1 *	43 793	42 392	3,2
Professionnel gest. fin. 2	929	97,5	62 475	62 242	0,4 *	43 793	43 060	1,7
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	94,1	64 870	66 346	-2,3	46 241	46 221	0,0 *
Ingénieur 2	774	100,0	68 635	63 279	7,8	48 419	43 886	9,4
Spécialiste sc. phys. 2	361	100,0	66 899	65 662	1,8	47 127	42 165	10,5
Moyenne		96,2	64 047	65 755	-2,7	45 807	45 711	0,2 *
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	94,2	42 434	43 646	-2,9	29 970	31 308	-4,5
Techn. documentation 1-2	812	100,0	41 227	39 728	3,6	27 753	29 610	-6,7
Techn. laboratoire 1-2	1 984	100,0	45 573	43 422	4,7	31 334	32 530	-3,8
Techn. laboratoire 3	420	100,0	48 246	49 533	-2,7	35 008	42 678	-21,9
Technicien génie 1-2	1 318	99,4	43 222	43 759	-1,2	30 889	33 897	-9,7
Technicien génie 3	183	88,9	47 145	51 561	-9,4	43 862	44 120	-0,6 *
Techn. informatique 1-2	2 260	100,0	45 236	45 375	-0,3 *	31 745	32 890	-3,6
Techn. informatique 3	376	91,5	49 858	51 854	-4,0	38 775	45 393	-17,1
Moyenne		98,8	44 910	44 640	0,6	31 878	34 023	-6,7
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	99	91,0	27 267	30 457	-11,7	26 115	27 003	-3,4
Magasinier 1	321	76,0	27 879	31 813	-14,1	25 980	27 920	-7,5
Magasinier 2	921	93,5	32 376	34 787	-7,4	28 160	29 356	-4,2
Op. duplicateur 1-2	166	45,3	31 573	36 409	-15,3	26 227	30 192	-15,1
Op. informatique 2	201	66,7	35 076	36 230	-3,3	29 025	29 570	-1,9 *
Personnel soutien adm. 1	2 690	98,5	28 680	29 636	-3,3	26 244	25 932	1,2
Personnel soutien adm. 2	7 413	97,5	31 872	33 478	-5,0	28 357	27 141	4,3
Personnel soutien adm. 3	2 255	100,0	37 828	38 563	-1,9	32 490	28 918	11,0
Personnel secrétariat 1	3 951	98,6	30 063	33 659	-12,0	26 058	27 415	-5,2
Personnel secrétariat 2	5 744	100,0	33 400	35 035	-4,9	31 106	27 749	10,8
Préposé télécomm. 1-2	20	100,0	30 478	30 209	0,9 *	28 401	25 600	9,9
Téléphoniste-récept. 2	252	93,5	27 368	28 188	-3,0	26 127	24 826	5,0
Moyenne		97,4	32 154	33 989	-5,7	28 764	27 488	4,4

1. Le nombre d'emplois 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	
%		%		
80,7	76,1	94,3	92,7	Professionnels
76,8	83,7	93,1	94,9	Professionnel communic. 2
66,0	73,9	89,8	92,2	Professionnel approvis. 2
76,2	71,8	93,2	91,5	Professionnel gest. fin. 2
85,0 *	82,1 *	95,6	94,5	Analyste proc. adm./inform. 2
87,9	90,1	96,4 *	96,4 *	Ingénieur 2
				Spécialiste sc. phys. 2
74,7	71,1	93,0	91,3	Moyenne
				Techniciens
90,4	76,8	97,2	93,2	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,8	89,3	97,3 *	97,1 *	Techn. documentation 1-2
98,3	73,8	99,5	92,9	Techn. laboratoire 1-2
97,5	85,0	99,4	97,0	Techn. laboratoire 3
84,0	85,3	95,4	96,4	Technicien génie 1-2
94,7	97,5	99,6	99,1	Technicien génie 3
62,9	67,6	88,9	91,0	Techn. informatique 1-2
91,9 *	92,4 *	98,2	98,7	Techn. informatique 3
83,9	77,9	95,3	94,1	Moyenne
				Employés de bureau
100,0	99,5	100,0	99,9	Op. saisie données 1-2
97,7	X	99,8	X	Magasinier 1
93,3	94,3	99,1	99,3	Magasinier 2
97,8	100,0	99,6	100,0	Op. duplicateur 1-2
78,7	97,4	96,5	99,6	Op. informatique 2
97,0	90,9	99,8	98,7	Personnel soutien adm. 1
96,6	94,7	99,6	99,0	Personnel soutien adm. 2
87,7	96,3	98,2	99,0	Personnel soutien adm. 3
97,1	89,2	99,6	97,1	Personnel secrétariat 1
93,6	110,8	99,6 *	99,8 *	Personnel secrétariat 2
81,7	97,3	98,8	99,4	Préposé télécomm. 1-2
97,4	77,8	99,9	96,6	Téléphoniste-récept. 2
94,9	97,4	99,4	98,9	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 2003

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
		%	\$		%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	113	100,0	43 177	46 915	-8,7	34 485	43 383	-25,8
Professionnel communic. 2	535	100,0	65 083	61 702	5,2	45 883	57 083	-24,4
Professionnel communic. 3	48	100,0	70 005	73 675	-5,2	50 380	68 294	-35,6
Professionnel approuv. 1	...	100,0	41 583	46 329	-11,4	33 931	40 347	-18,9
Professionnel approuv. 2	10	100,0	62 475	61 424	1,7	43 793	54 159	-23,7
Professionnel approuv. 3	...	100,0	65 599	73 351	-11,8	47 625	64 809	-36,1
Professionnel gest. fin. 1	89	100,0	41 583	56 267	-35,3	33 931	40 913	-20,6
Professionnel gest. fin. 2	929	100,0	62 475	66 329	-6,2	43 793	50 181	-14,6
Professionnel gest. fin. 3	112	100,0	66 848	79 643	-19,1	47 625	63 017	-32,3
Analyste proc. adm./inform. 1	307	100,0	43 789	52 761	-20,5	35 126	42 411	-20,7
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	100,0	64 870	64 456	0,6	46 241	52 587	-13,7
Analyste proc. adm./inform. 3	725	100,0	69 411	77 572	-11,8	50 404	62 363	-23,7
Ingénieur 1	55	100,0	45 374	48 586	-7,1	36 207	41 521	-14,7
Ingénieur 2	774	100,0	68 635	68 847	-0,3	48 419	56 783	-17,3
Ingénieur 3	28	100,0	72 133	81 313	-12,7	52 900	67 576	-27,7
Spécialiste sc. phys. 1	15	100,0	43 672	49 853	-14,2	34 876	42 423	-21,6
Spécialiste sc. phys. 2	361	100,0	66 899	65 519	2,1	47 127	53 857	-14,3
Spécialiste sc. phys. 3	79	100,0	70 005	81 701	-16,7	50 380	69 165	-37,3
Moyenne		100,0	63 988	65 772	-2,8	45 812	53 717	-17,3
Techniciens								
Techn. documentation 1-2	812	100,0	41 227	46 532	-12,9	27 753	40 591	-46,3
Techn. laboratoire 1-2	1 984	100,0	45 573	48 282	-5,9	31 334	39 686	-26,7
Technicien génie 1-2	1 318	100,0	43 222	57 966	-34,1	30 889	47 644	-54,2
Technicien génie 3	183	100,0	47 145	66 311	-40,7	43 862	54 505	-24,3
Techn. informatique 1-2	2 260	100,0	45 236	53 538	-18,4	31 745	42 410	-33,6
Moyenne		100,0	44 489	52 329	-17,6	31 295	42 753	-36,6
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	99	100,0	27 267	34 263	-25,7	26 115	31 305	-19,9
Op. informatique 1	40	100,0	32 687	32 618	0,2	28 273	30 765	-8,8
Op. informatique 2	201	100,0	35 076	38 966	-11,1	29 025	36 733	-26,6
Op. informatique 3	40	100,0	44 165	45 252	-2,5	35 624	42 642	-19,7
Personnel soutien adm. 1	2 690	100,0	28 680	30 999	-8,1	26 244	29 008	-10,5
Personnel soutien adm. 2	7 413	100,0	31 872	38 082	-19,5	28 357	35 288	-24,4
Personnel secrétariat 1	3 951	100,0	30 063	36 865	-22,6	26 058	34 039	-30,6
Personnel secrétariat 2	5 744	100,0	33 400	38 764	-16,1	31 106	35 689	-14,7
Moyenne		93,3	31 600	37 166	-17,6	28 446	34 390	-20,9

1. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
40,4	57,5	88,0	96,8	Professionnel communic. 1
80,7	63,8	94,3	97,3	Professionnel communic. 2
95,1	78,2	98,6	98,4	Professionnel communic. 3
...	74,6	...	96,8	Professionnel approuvis. 1
76,8	69,0	93,1	96,3	Professionnel approuvis. 2
...	71,9	...	96,7	Professionnel approuvis. 3
44,8	47,4	89,8	85,6	Professionnel gest. fin. 1
66,0	53,0	89,8	88,5	Professionnel gest. fin. 2
89,1	59,0	96,9	91,4	Professionnel gest. fin. 3
48,5	44,5	89,8	88,9	Analyste proc. adm./inform. 1
76,2	47,6	93,2	90,3	Analyste proc. adm./inform. 2
...	56,2	...	91,4	Analyste proc. adm./inform. 3
58,6	48,3	91,6	92,5	Ingénieur 1
85,0	74,2	95,6	95,3	Ingénieur 2
95,0	87,1	98,7	97,8	Ingénieur 3
33,1	54,3	86,5	93,2	Spécialiste sc. phys. 1
87,9	57,7	96,4	92,6	Spécialiste sc. phys. 2
93,4	65,1	98,1	94,7	Spécialiste sc. phys. 3
74,9	53,9	93,1	91,5	Moyenne
Techniciens				
91,8	72,7	97,3	96,5	Techn. documentation 1-2
98,3	62,3	99,5	93,3	Techn. laboratoire 1-2
84,0	82,8	95,4	96,9	Technicien génie 1-2
94,7	91,8	99,6	98,5	Technicien génie 3
62,9	40,0	88,9	87,5	Techn. informatique 1-2
82,3	60,9	94,8	92,6	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	83,3	100,0	98,7	Op. saisie données 1-2
99,5	100,0	99,9	100,0	Op. informatique 1
78,7	78,4	96,5	98,8	Op. informatique 2
98,3	71,4	99,7	98,4	Op. informatique 3
97,0	87,1	99,8	99,2	Personnel soutien adm. 1
96,6	75,4	99,6	98,2	Personnel soutien adm. 2
97,1	85,4	99,6	98,9	Personnel secrétariat 1
93,6	83,5	99,6	98,7	Personnel secrétariat 2
95,7	81,3	99,6	98,6	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 2003

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums			
			Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts
Professionnels									
Professionnel communic. 1	113	100,0	43 177	48 018	-11,2	34 485	42 865	-24,3	
Professionnel communic. 2	535	100,0	65 083	62 965	3,3	45 883	52 013	-13,4	
Professionnel approvis. 1	...	100,0	41 583	47 139	-13,4	33 931	40 041	-18,0	
Professionnel approvis. 2	10	100,0	62 475	61 854	1,0 *	43 793	51 789	-18,3	
Professionnel gest. fin. 1	89	100,0	41 583	55 110	-32,5	33 931	40 616	-19,7	
Professionnel gest. fin. 2	929	96,2	62 475	64 977	-4,0	43 793	47 144	-7,7	
Professionnel gest. fin. 3	112	92,0	66 848	79 973	-19,6	47 625	60 865	-27,8	
Analyste proc. adm./inform. 1	307	100,0	43 789	56 853	-29,8	35 126	39 906	-13,6	
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	98,3	64 870	65 488	-1,0	46 241	48 964	-5,9	
Analyste proc. adm./inform. 3	725	96,3	69 411	77 179	-11,2	50 404	61 342	-21,7	
Ingénieur 1	55	100,0	45 374	53 243	-17,3	36 207	42 816	-18,3	
Ingénieur 2	774	100,0	68 635	79 093	-15,2	48 419	53 405	-10,3	
Ingénieur 3	28	97,3	72 133	89 199	-23,7	52 900	75 929	-43,5	
Spécialiste sc. phys. 1	15	100,0	43 672	49 853	-14,2	34 876	42 423	-21,6	
Spécialiste sc. phys. 2	361	100,0	66 899	66 865	0,1 *	47 127	52 543	-11,5	
Moyenne		98,4	63 988	67 489	-5,5	45 812	50 736	-10,7	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	99,5	42 434	45 920	-8,2	29 970	30 333	-1,2 *	
Techn. arts appl. graph. 3	30	100,0	47 100	47 714	-1,3 *	43 649	31 003	29,0	
Techn. documentation 1-2	812	89,6	41 227	42 778	-3,8	27 753	34 029	-22,6	
Techn. laboratoire 1-2	1 984	37,2	45 573	48 005	-5,3	31 334	37 880	-20,9	
Techn. laboratoire 3	420	88,1	48 246	51 970	-7,7	35 008	44 814	-28,0	
Technicien génie 1-2	1 318	46,9	43 222	57 197	-32,3	30 889	41 048	-32,9	
Technicien génie 3	183	91,6	47 145	64 422	-36,6	43 862	53 612	-22,2	
Techn. informatique 1-2	2 260	88,0	45 236	50 238	-11,1	31 745	36 787	-15,9	
Techn. informatique 3	376	93,2	49 858	55 432	-11,2	38 775	44 900	-15,8	
Moyenne		57,5	44 910	50 621	-12,7	31 878	38 551	-20,9	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	99	40,5	27 267	34 924	-28,1	26 115	24 967	4,4	
Magasinier 1	321	21,3	27 879	45 454	-63,0	25 980	41 684	-60,5	
Magasinier 2	921	24,4	32 376	40 452	-24,9	28 160	30 871	-9,6	
Magasinier 3	44	8,6	39 613	49 070	-23,9	32 648	35 532	-8,8	
Op. duplicateur 1-2	166	67,5	31 573	39 101	-23,8	26 227	30 227	-15,3	
Op. informatique 1	40	58,0	32 687	34 020	-4,1	28 273	29 067	-2,8	
Op. informatique 2	201	57,5	35 076	40 537	-15,6	29 025	32 965	-13,6	
Op. informatique 3	40	100,0	44 165	48 366	-9,5	35 624	41 035	-15,2	
Personnel soutien adm. 1	2 690	88,2	28 680	32 635	-13,8	26 244	25 127	4,3 *	
Personnel soutien adm. 2	7 413	84,6	31 872	38 084	-19,5	28 357	31 941	-12,6	
Personnel soutien adm. 3	2 255	97,0	37 828	44 213	-16,9	32 490	32 858	-1,1 *	
Personnel secrétariat 1	3 951	89,2	30 063	34 739	-15,6	26 058	27 820	-6,8	
Personnel secrétariat 2	5 744	92,5	33 400	37 404	-12,0	31 106	29 478	5,2	
Préposé télécomm. 1-2	20	63,3	30 478	39 770	-30,5	28 401	31 594	-11,2	
Préposé télécomm. 3	160	67,7	36 373	45 115	-24,0	32 889	36 872	-12,1	
Téléphoniste-récept. 2	252	42,2	27 368	32 127	-17,4	26 127	25 356	3,0	
Moyenne		72,9	32 183	37 583	-16,8	28 790	30 062	-4,4	

1. Le nombre d'emplois 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	
%		%		
40,4	58,6	88,0	96,1	Professionnels
80,7	70,1	94,3	96,1	Professionnel communic. 1
...	75,4	...	96,6	Professionnel communic. 2
76,8	72,8	93,1	96,3	Professionnel approuvis. 1
44,8	50,4	89,8	87,6	Professionnel approuvis. 2
66,0	69,3	89,8	92,5	Professionnel gest. fin. 1
89,1	67,3	96,9	92,9	Professionnel gest. fin. 2
48,5	X	89,8	X	Professionnel gest. fin. 3
76,2	65,9	93,2	92,9	Analyste proc. adm./inform. 1
...	60,2	...	92,2	Analyste proc. adm./inform. 2
58,6	76,1	91,6	95,2	Analyste proc. adm./inform. 3
85,0	77,5	95,6 *	92,7 *	Ingénieur 1
95,0	90,1	98,7 *	98,6 *	Ingénieur 2
33,1	54,3	86,5	93,2	Ingénieur 3
87,9	62,4	96,4	92,7	Spécialiste sc. phys. 1
				Spécialiste sc. phys. 2
74,9	67,1	93,1 *	92,9 *	Moyenne
90,4 *	92,7 *	97,2 *	97,8 *	Techniciens
96,5	100,0	99,7	100,0	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,8	83,3	97,3	97,0	Techn. arts appl. graph. 3
98,3	77,2	99,5	95,0	Techn. documentation 1-2
97,5	81,5	99,4	96,6	Techn. laboratoire 1-2
84,0	91,9	95,4	98,0	Techn. laboratoire 3
94,7	76,9	99,6	96,5	Technicien génie 1-2
62,9	64,7	88,9	91,3	Technicien génie 3
91,9 *	94,4 *	98,2 *	98,6 *	Techn. informatique 1-2
				Techn. informatique 3
83,9	78,3	95,3 *	95,1 *	Moyenne
100,0	91,8	100,0	97,6	Employés de bureau
97,7 *	96,9 *	99,8 *	99,7 *	Op. saisie données 1-2
93,3	96,9	99,1 *	99,2 *	Magasinier 1
89,0	100,0	98,0	100,0	Magasinier 2
97,8	91,0	99,6	97,9	Magasinier 3
99,5	91,8	99,9	98,9	Op. duplicateur 1-2
78,7	92,0	96,5	99,1	Op. informatique 1
98,3	84,8	99,7	98,9	Op. informatique 2
97,0	85,6	99,8	97,0	Op. informatique 3
96,6	80,6	99,6	97,3	Personnel soutien adm. 1
87,7 *	88,0 *	98,2 *	97,0 *	Personnel soutien adm. 2
97,1	92,0	99,6	98,0	Personnel soutien adm. 3
93,6	99,6	99,6	99,3	Personnel secrétariat 1
81,7	97,2	98,8	99,2	Personnel secrétariat 2
87,8	X	98,8	X	Préposé télécomm. 1-2
97,4	88,5	99,9	98,2	Préposé télécomm. 3
				Téléphoniste-récept. 2
94,9	89,5	99,4	98,0	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 2003

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Marché		Écarts
			Adm. québ.	Marché		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	113	100,0	43 177	47 072	-9,0	34 485	36 596	-6,1
Professionnel communic. 2	535	92,3	65 083	63 603	2,3	45 883	48 949	-6,7
Professionnel communic. 3	48	90,1	70 005	81 674	-16,7	50 380	58 132	-15,4
Professionnel approuv. 2	10	86,9	62 475	62 415	0,1 *	43 793	46 986	-7,3
Professionnel approuv. 3	...	85,5	65 599	77 818	-18,6	47 625	62 445	-31,1
Professionnel gest. fin. 1	89	92,6	41 583	45 784	-10,1	33 931	34 760	-2,4 *
Professionnel gest. fin. 2	929	79,6	62 475	62 411	0,1 *	43 793	46 979	-7,3
Professionnel gest. fin. 3	112	73,7	66 848	82 559	-23,5	47 625	62 636	-31,5
Analyste proc. adm./inform. 1	307	22,9	43 789	56 376	-28,7	35 126	41 824	-19,1
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	45,2	64 870	69 668	-7,4	46 241	51 760	-11,9
Analyste proc. adm./inform. 3	725	14,6	69 411	81 759	-17,8	50 404	63 865	-26,7
Ingénieur 1	55	91,1	45 374	53 898	-18,8	36 207	41 629	-15,0
Ingénieur 2	774	89,0	68 635	75 037	-9,3	48 419	52 280	-8,0
Ingénieur 3	28	90,1	72 133	86 376	-19,7	52 900	67 686	-28,0
Spécialiste sc. phys. 2	361	99,6	66 899	68 301	-2,1 *	47 127	48 753	-3,5 *
Spécialiste sc. phys. 3	79	100,0	70 005	82 891	-18,4	50 380	58 618	-16,4
Moyenne		69,4	63 988	69 141	-8,1	45 812	51 431	-12,3
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	90,4	42 434	37 434	11,8	29 970	28 951	3,4 *
Techn. arts appl. graph. 3	30	100,0	47 100	60 078	-27,6	43 649	46 870	-7,4
Techn. documentation 1-2	812	100,0	41 227	38 134	7,5	27 753	28 583	-3,0 *
Techn. laboratoire 1-2	1 984	69,0	45 573	41 990	7,9	31 334	32 815	-4,7 *
Technicien génie 1-2	1 318	75,1	43 222	55 313	-28,0	30 889	37 658	-21,9
Technicien génie 3	183	100,0	47 145	64 445	-36,7	43 862	51 408	-17,2
Techn. informatique 1-2	2 260	81,6	45 236	49 543	-9,5	31 745	36 104	-13,7
Techn. informatique 3	376	100,0	49 858	60 134	-20,6	38 775	46 820	-20,7
Moyenne		78,0	44 910	48 309	-7,6	31 878	35 871	-12,5
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	99	92,4	27 267	28 077	-3,0 *	26 115	21 562	17,4
Magasinier 1	321	72,8	27 879	28 624	-2,7	25 980	21 424	17,5
Magasinier 2	921	34,6	32 376	43 755	-35,1	28 160	32 104	-14,0
Magasinier 3	44	61,0	39 613	32 283	18,5	32 648	22 028	32,5
Op. duplicateur 1-2	166	85,8	31 573	37 147	-17,7	26 227	28 293	-7,9
Op. informatique 1	40	51,3	32 687	39 468	-20,7	28 273	29 933	-5,9 *
Op. informatique 2	201	79,2	35 076	38 247	-9,0	29 025	29 039	0,0 *
Personnel soutien adm. 1	2 690	88,2	28 680	29 839	-4,0	26 244	22 794	13,1
Personnel soutien adm. 2	7 413	88,3	31 872	37 996	-19,2	28 357	28 612	-0,9 *
Personnel soutien adm. 3	2 255	85,7	37 828	44 356	-17,3	32 490	33 306	-2,5
Personnel secrétariat 1	3 951	86,7	30 063	35 741	-18,9	26 058	27 537	-5,7
Personnel secrétariat 2	5 744	85,4	33 400	39 800	-19,2	31 106	30 549	1,8 *
Téléphoniste-récept. 2	252	61,7	27 368	30 543	-11,6	26 127	23 670	9,4
Moyenne		85,4	32 135	37 825	-17,7	28 751	28 727	0,1 *

1. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
40,4	48,2	88,0 *	87,5 *	Professionnel communic. 1
80,7 *	81,1 *	94,3 *	94,3 *	Professionnel communic. 2
95,1	89,1	98,6	96,2	Professionnel communic. 3
76,8 *	72,5 *	93,1 *	91,8 *	Professionnel approuvis. 2
...	106,6	...	100,2	Professionnel approuvis. 3
44,8	51,9	89,8 *	89,9 *	Professionnel gest. fin. 1
66,0 *	63,6 *	89,8 *	90,3 *	Professionnel gest. fin. 2
89,1	66,2	96,9	90,5	Professionnel gest. fin. 3
48,5 *	45,5 *	89,8	85,5	Analyste proc. adm./inform. 1
76,2	70,9	93,2	91,7	Analyste proc. adm./inform. 2
...	83,3	...	96,4	Analyste proc. adm./inform. 3
58,6	79,4	91,6	94,7	Ingénieur 1
85,0 *	80,6 *	95,6	93,0	Ingénieur 2
95,0	106,5	98,7	101,5	Ingénieur 3
87,9	62,0	96,4	87,4	Spécialiste sc. phys. 2
93,4	80,9	98,1	95,8	Spécialiste sc. phys. 3
74,9	69,9	93,1	91,4	Moyenne
Techniciens				
90,4 *	92,4 *	97,2 *	97,7 *	Techn. arts appl. graph. 1-2
96,5	69,6	99,7	93,3	Techn. arts appl. graph. 3
91,8	61,6	97,3	90,4	Techn. documentation 1-2
98,3	74,9	99,5	93,9	Techn. laboratoire 1-2
84,0	78,6	95,4	92,5	Technicien génie 1-2
94,7 *	99,9 *	99,6 *	100,0 *	Technicien génie 3
62,9 *	64,6 *	88,9 *	89,9 *	Techn. informatique 1-2
91,9	81,4	98,2	95,3	Techn. informatique 3
83,9	70,4	95,3	92,0	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	73,1	100,0	93,2	Op. saisie données 1-2
97,7	65,2	99,8	87,8	Magasinier 1
93,3	55,8	99,1	88,0	Magasinier 2
89,0	58,1	98,0	81,6	Magasinier 3
97,8 *	84,2 *	99,6	95,0	Op. duplicateur 1-2
99,5	X	99,9	X	Op. informatique 1
78,7	100,5	96,5	100,0	Op. informatique 2
97,0	69,8	99,8	92,5	Personnel soutien adm. 1
96,6	70,3	99,6	91,8	Personnel soutien adm. 2
87,7	75,8	98,2	93,4	Personnel soutien adm. 3
97,1	78,8	99,6	94,7	Personnel secrétariat 1
93,6	82,7	99,6	95,4	Personnel secrétariat 2
97,4	85,2	99,9	95,7	Téléphoniste-récept. 2
94,9	75,1	99,4	93,3	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 2003

[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 approuv. 2	10	100,0	62 475	55 660	10,9	43 793	45 033	-2,8 *
Professionnel gest. fin. 1	89	100,0	41 583	48 228	-16,0	33 931	40 104	-18,2
Professionnel gest. fin. 2	929	82,1	62 475	61 470	1,6 *	43 793	46 935	-7,2
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	89,0	64 870	63 953	1,4	46 241	49 888	-7,9
Moyenne		95,4	63 349	66 859	-5,5 *	45 262	48 799	-7,8
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	100,0	42 434	45 973	-8,3	29 970	29 679	1,0 *
Techn. laboratoire 1-2	1 984	16,8	45 573	51 238	-12,4	31 334	42 840	-36,7
Technicien génie 1-2	1 318	24,6	43 222	56 420	-30,5	30 889	41 074	-33,0
Techn. informatique 1-2	2 260	63,1	45 236	47 237	-4,4	31 745	33 541	-5,7
Moyenne		29,0	44 910	50 970	-13,5	31 878	38 477	-20,7
Employés de bureau								
Magasinier 1	321	19,8	27 879	46 798	-67,9	25 980	43 863	-68,8
Magasinier 2	921	3,7	32 376	45 813	-41,5	28 160	32 771	-16,4
Op. duplicateur 1-2	166	100,0	31 573	41 352	-31,0	26 227	31 266	-19,2
Op. informatique 2	201	31,2	35 076	42 201	-20,3	29 025	30 623	-5,5 *
Personnel soutien adm. 1	2 690	80,5	28 680	33 493	-16,8	26 244	24 805	5,5 *
Personnel soutien adm. 2	7 413	54,7	31 872	41 089	-28,9	28 357	31 236	-10,1
Personnel soutien adm. 3	2 255	94,4	37 828	46 637	-23,3	32 490	34 433	-6,0
Personnel secrétariat 1	3 951	61,7	30 063	37 038	-23,2	26 058	28 934	-11,0
Personnel secrétariat 2	5 744	71,3	33 400	39 526	-18,3	31 106	30 158	3,0 *
Téléphoniste-récept. 2	252	10,7	27 368	33 520	-22,5	26 127	24 959	4,5
Moyenne		43,1	32 155	39 976	-24,3	28 763	30 330	-5,5

1. Le nombre d'emplois 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	
%		%		
76,8	86,6	93,1	97,5	Professionnels
44,8 *	54,3 *	89,8	94,8	Professionnel approuvis. 2
66,0	73,2	89,8	94,5	Professionnel gest. fin. 1
76,2 *	77,3 *	93,2	94,6	Professionnel gest. fin. 2
				Analyste proc. adm./inform. 2
74,4	70,1	93,0 *	91,8 *	Moyenne
90,4 *	95,4 *	97,2 *	98,4 *	Techniciens
98,3	86,9	99,5	97,8	Techn. arts appl. graph. 1-2
84,0	90,3	95,4	97,4	Techn. laboratoire 1-2
62,9	76,0	88,9	93,5	Technicien génie 1-2
				Techn. informatique 1-2
83,9	87,1	95,3	96,8	Moyenne
97,7 *	97,3 *	99,8 *	99,8 *	Employés de bureau
93,3 *	90,9 *	99,1	97,3	Magasinier 1
97,8 *	90,7 *	99,6 *	98,1 *	Magasinier 2
78,7	97,5	96,5	99,0	Op. duplicateur 1-2
97,0	84,7	99,8	96,4	Op. informatique 2
96,6	69,3	99,6	92,7	Personnel soutien adm. 1
87,7 *	78,8 *	98,2	94,7	Personnel soutien adm. 2
97,1	83,2	99,6	96,0	Personnel soutien adm. 3
93,6 *	94,3 *	99,6	98,8	Personnel secrétariat 1
97,4	100,0	99,9	100,0	Personnel secrétariat 2
				Téléphoniste-récept. 2
94,9	82,2	99,4	95,8	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 2003

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

Emplois repères ¹ /catégorie	Effectifs adm. québ.	Effectifs rémunérés selon échelle	Maximums normaux			Minimums		
			Marché		Écarts	Marché		Écarts
			Adm. québ.	Marché		Adm. québ.	Marché	
			%	\$	%	\$		%
Professionnels								
Professionnel communic. 1	113	100,0	43 177	45 812	-6,1	34 485	35 838	-3,9
Professionnel communic. 2	535	89,6	65 083	63 138	3,0	45 883	49 762	-8,5
Professionnel communic. 3	48	72,2	70 005	81 674	-16,7	50 380	64 187	-27,4
Professionnel approuv. 2	10	86,6	62 475	62 391	0,1 *	43 793	46 961	-7,2
Professionnel approuv. 3	...	85,0	65 599	78 042	-19,0	47 625	62 568	-31,4
Professionnel gest. fin. 1	89	92,4	41 583	45 676	-9,8	33 931	34 711	-2,3 *
Professionnel gest. fin. 2	929	79,0	62 475	62 396	0,1 *	43 793	47 019	-7,4
Professionnel gest. fin. 3	112	72,4	66 848	82 837	-23,9	47 625	62 774	-31,8
Analyste proc. adm./inform. 1	307	20,2	43 789	57 126	-30,5	35 126	41 976	-19,5
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	41,9	64 870	70 114	-8,1	46 241	52 290	-13,1
Analyste proc. adm./inform. 3	725	13,2	69 411	82 378	-18,7	50 404	64 544	-28,1
Ingénieur 1	55	91,1	45 374	53 898	-18,8	36 207	41 629	-15,0
Ingénieur 2	774	88,9	68 635	75 086	-9,4	48 419	52 293	-8,0
Ingénieur 3	28	90,0	72 133	86 626	-20,1	52 900	67 796	-28,2
Spécialiste sc. phys. 2	361	99,6	66 899	68 317	-2,1 *	47 127	48 861	-3,7 *
Spécialiste sc. phys. 3	79	100,0	70 005	82 905	-18,4	50 380	58 496	-16,1
Moyenne		68,5	63 988	69 386	-8,4	45 812	51 836	-13,2
Techniciens								
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	90,2	42 434	37 376	11,9	29 970	28 929	3,5 *
Techn. documentation 1-2	812	100,0	41 227	37 187	9,8	27 753	28 185	-1,6 *
Techn. laboratoire 1-2	1 984	69,0	45 573	41 977	7,9	31 334	32 805	-4,7 *
Technicien génie 1-2	1 318	75,1	43 222	55 313	-28,0	30 889	37 658	-21,9
Technicien génie 3	183	100,0	47 145	64 399	-36,6	43 862	51 672	-17,8
Techn. informatique 1-2	2 260	81,7	45 236	49 603	-9,7	31 745	36 128	-13,8
Techn. informatique 3	376	100,0	49 858	61 109	-22,6	38 775	47 184	-21,7
Moyenne		77,9	44 910	48 268	-7,5	31 878	35 857	-12,5
Employés de bureau								
Op. saisie données 1-2	99	92,6	27 267	28 070	-2,9 *	26 115	21 547	17,5
Magasinier 1	321	72,8	27 879	28 624	-2,7	25 980	21 424	17,5
Magasinier 2	921	34,6	32 376	43 755	-35,1	28 160	32 104	-14,0
Magasinier 3	44	61,0	39 613	32 283	18,5	32 648	22 028	32,5
Op. duplicateur 1-2	166	85,4	31 573	37 133	-17,6	26 227	28 256	-7,7
Op. informatique 1	40	51,3	32 687	39 468	-20,7	28 273	29 933	-5,9 *
Op. informatique 2	201	78,9	35 076	38 260	-9,1	29 025	29 074	-0,2 *
Personnel soutien adm. 1	2 690	88,2	28 680	29 833	-4,0	26 244	22 785	13,2
Personnel soutien adm. 2	7 413	88,0	31 872	38 062	-19,4	28 357	28 623	-0,9 *
Personnel soutien adm. 3	2 255	79,8	37 828	44 868	-18,6	32 490	33 548	-3,3
Personnel secrétariat 1	3 951	85,3	30 063	35 758	-18,9	26 058	27 486	-5,5
Personnel secrétariat 2	5 744	84,7	33 400	39 670	-18,8	31 106	30 370	2,4 *
Téléphoniste-récept. 2	252	61,5	27 368	30 544	-11,6	26 127	23 670	9,4
Moyenne		84,9	32 136	37 870	-17,8	28 751	28 704	0,2 *

1. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui présenté dans le texte en raison de l'application des règles de confidentialité.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Positions dans l'échelle		Ratios comparatifs		Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	
%		%		
Professionnels				
40,4	54,2	88,0 *	89,2 *	Professionnel communic. 1
80,7 *	82,6 *	94,3 *	94,8 *	Professionnel communic. 2
95,1 *	97,9 *	98,6 *	100,0 *	Professionnel communic. 3
76,8 *	72,3 *	93,1 *	91,7 *	Professionnel approuvis. 2
...	107,1	...	100,2	Professionnel approuvis. 3
44,8	52,1	89,8 *	90,0 *	Professionnel gest. fin. 1
66,0 *	63,2 *	89,8 *	90,2 *	Professionnel gest. fin. 2
89,1	66,3	96,9	90,4	Professionnel gest. fin. 3
48,5 *	44,6 *	89,8	85,0	Analyste proc. adm./inform. 1
76,2	70,5	93,2 *	91,7 *	Analyste proc. adm./inform. 2
...	82,5	...	96,2	Analyste proc. adm./inform. 3
58,6	79,4	91,6	94,7	Ingénieur 1
85,0 *	80,5 *	95,6	92,9	Ingénieur 2
95,0	107,1	98,7	101,6	Ingénieur 3
87,9	61,7	96,4	87,3	Spécialiste sc. phys. 2
93,4	80,8	98,1	95,8	Spécialiste sc. phys. 3
74,9	69,9	93,1	91,4	Moyenne
Techniciens				
90,4 *	92,3 *	97,2 *	97,6 *	Techn. arts appl. graph. 1-2
91,8	49,5	97,3	87,4	Techn. documentation 1-2
98,3	74,8	99,5	93,9	Techn. laboratoire 1-2
84,0	78,6	95,4	92,5	Technicien génie 1-2
94,7 *	100,4 *	99,6 *	100,2 *	Technicien génie 3
62,9 *	64,5 *	88,9 *	89,9 *	Techn. informatique 1-2
91,9	80,8	98,2	95,0	Techn. informatique 3
83,9	69,1	95,3	91,6	Moyenne
Employés de bureau				
100,0	73,0	100,0	93,2	Op. saisie données 1-2
97,7	65,2	99,8	87,8	Magasinier 1
93,3	55,8	99,1	88,0	Magasinier 2
89,0	58,1	98,0	81,6	Magasinier 3
97,8 *	83,8 *	99,6	94,8	Op. duplicateur 1-2
99,5	X	99,9	X	Op. informatique 1
78,7	100,5	96,5	100,0	Op. informatique 2
97,0	69,8	99,8	92,5	Personnel soutien adm. 1
96,6	69,7	99,6	91,6	Personnel soutien adm. 2
87,7	66,1	98,2	90,8	Personnel soutien adm. 3
97,1	77,9	99,6	94,3	Personnel secrétariat 1
93,6	82,0	99,6	95,1	Personnel secrétariat 2
97,4	85,2	99,9	95,7	Téléphoniste-récept. 2
94,9	73,6	99,4	92,9	Moyenne

Annexe B-1

Importance des 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. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,61	0,02	1,24	0,13	0,88	0,21	1,44	0,72	1,19	0,16	0,97	0,22
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16 *	3,57 *	4,02 *	4,06 *	3,97 *	3,74 *	3,69	1,96	3,95	5,69	3,98 *	3,62 *
Assurance-vie	0,07	0,31	0,03	0,34	0,03	0,37	0,03	0,16	0,03	0,40	0,04	0,33
Assurance-maladie	0,05	1,24	0,07	1,73	0,10	1,79	0,13	1,22	0,10	1,74	0,09	1,57
Assurance-soins dentaires	0,00	0,89	0,00	0,86	0,00	1,09	0,00	0,50	0,00	0,74	0,00	0,91
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,12	0,00	0,17	0,00	0,08	0,00	0,16	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,04	0,75	2,17	1,11	2,80	1,08	3,87	0,96	3,37	2,13	2,43	1,03
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,44	0,00	0,46	0,00	0,85	0,00	0,40	0,00	0,58	0,00	0,64
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,74	2,28	4,64	2,94	5,37	4,04 *	3,35 *	3,50	5,77	2,57	4,64
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,18	0,32	0,12	0,15 *	0,13 *	0,05 *	0,03 *	0,04 *	0,04 *	0,19	0,13
Régime de rentes du Québec	2,71 *	2,60 *	3,75	3,24	4,07	3,82	4,04 *	4,18 *	4,10	3,29	3,69	3,46
Assurance-emploi	1,78 *	1,70 *	2,47	2,14	2,78	2,55	2,76	2,98	2,95	2,18	2,49	2,32
Assurance-maladie du Québec	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *	4,26 *
CSST	0,67 *	0,91 *	1,05	1,42	0,96 *	0,92 *	1,23	1,95	1,36 *	1,43 *	0,96 *	1,16 *
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44 *	9,49 *	11,54 *	11,07 *	12,08 *	11,55 *	12,30	13,39	12,69	11,16	11,40 *	11,20 *
Total rémunération indirecte ¹	15,05	16,99	18,17	19,90	19,14	20,82	20,09 *	18,75 *	20,19	22,68	18,16	19,60
Total des avantages sociaux¹	15,67	17,02	19,41 *	20,04 *	20,03	21,04	21,53 *	19,47 *	21,39	22,84	19,13 *	19,83 *
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	6,89	7,93 *	7,70 *	8,49	7,00	7,81	7,06	8,10	9,10	8,18	7,17
Congés fériés et mobiles	4,98 *	4,80 *	4,98 *	4,93 *	4,98	4,73	4,98	4,57	4,98 *	5,12 *	4,98	4,77
Congés de maladie utilisés	1,80	0,92	1,67	0,90	1,80 *	1,78 *	1,97	1,27	1,92	0,91	1,81	1,37
Congés parentaux	0,04	0,02	0,02 *	0,02 *	0,00 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *	0,01 *
Congés sociaux	0,21	0,31	0,41 *	0,43 *	0,32 *	0,41 *	0,67	0,43	0,55	0,73	0,37 *	0,41 *
Total du temps chômé payé¹	15,13	12,96	15,04	14,00	15,61	13,95	15,47	13,35	15,58 *	15,90 *	15,37	13,75
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,80 *	29,99 *	34,45 *	34,04 *	35,65 *	34,99 *	37,01	32,83	36,97	38,75	34,50 *	33,58 *

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 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. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,61	0,02	1,24	0,12	0,88	0,19	1,44	0,72	1,19	0,10	0,97	0,20
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16 *	3,26 *	4,02 *	3,96 *	3,97 *	3,51 *	3,69	1,91	3,95	5,68	3,98 *	3,42 *
Assurance-vie	0,07	0,31	0,03	0,34	0,03	0,37	0,03	0,16	0,03	0,38	0,04	0,33
Assurance-maladie	0,05	1,31	0,07	1,88	0,10	1,91	0,13	1,28	0,10	1,71	0,09	1,67
Assurance-soins dentaires	0,00	0,91	0,00	0,91	0,00	1,14	0,00	0,52	0,00	0,71	0,00	0,95
Assurance-appareils optiques	0,00	0,08	0,00	0,13	0,00	0,17	0,00	0,08	0,00	0,16	0,00	0,13
Assurance-salaire	1,04	0,77	2,17	1,10	2,80	1,05	3,87	0,94	3,37	2,16	2,43	1,02
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,42	0,00	0,43	0,00	0,84	0,00	0,39	0,00	0,54	0,00	0,62
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,82	2,28	4,81	2,94	5,51	4,04 *	3,40 *	3,50	5,69	2,57	4,76
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,17	0,32	0,11	0,15 *	0,13 *	0,05 *	0,03 *	0,04 *	0,04 *	0,19	0,12
Régime de rentes du Québec	2,71 *	2,62 *	3,75	3,27	4,07	3,85	4,04	4,36	4,10	3,13	3,69	3,49
Assurance-emploi	1,78 *	1,71 *	2,47	2,15	2,78	2,57	2,76	3,11	2,95	2,07	2,49	2,34
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	0,67 *	0,94 *	1,05	1,51	0,96 *	0,94 *	1,23	2,05	1,36 *	1,38 *	0,96 *	1,20 *
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44 *	9,53 *	11,54 *	11,21 *	12,08 *	11,63 *	12,30	13,80	12,69	10,86	11,40 *	11,29 *
Total rémunération indirecte ¹	15,05	16,80	18,17	20,10	19,14	20,79	20,09 *	19,16 *	20,19	22,28	18,16	19,61
Total des avantages sociaux¹	15,67 *	16,82 *	19,41 *	20,23 *	20,03	20,99	21,53 *	19,88 *	21,39	22,39	19,13 *	19,81 *
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	6,82	7,93 *	7,64 *	8,49	6,91	7,81	7,03	8,10	9,15	8,18	7,10
Congés fériés et mobiles	4,98 *	4,77 *	4,98 *	4,90 *	4,98	4,67	4,98	4,55	4,98 *	5,13 *	4,98	4,73
Congés de maladie utilisés	1,80	0,86	1,67	0,81	1,80 *	1,76 *	1,97	1,25	1,92	0,82	1,81	1,33
Congés parentaux	0,04	0,01	0,02 *	0,01 *	0,00 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02	0,01
Congés sociaux	0,21 *	0,31 *	0,41 *	0,40 *	0,32 *	0,40 *	0,67	0,42	0,55	0,73	0,37 *	0,40 *
Total du temps chômé payé¹	15,13	12,79	15,04	13,78	15,61	13,78	15,47	13,29	15,58 *	15,86 *	15,37	13,59
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,80 *	29,62 *	34,45 *	34,01 *	35,65 *	34,77 *	37,01	33,17	36,97	38,25	34,50 *	33,41 *

1. Le total des éléments peut être différent de la somme à cause des arrondissements.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe B-3

Importance des 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.	Marché québ.	Adm.	Marché québ.	Adm.	Marché québ.	Adm.	Marché québ.	Adm.	Marché québ.	Adm.	Marché québ.
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,61	0,12	1,24	0,23	0,88	0,46	1,44	0,69	1,19	0,80	0,97	0,40
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16	7,51	4,02 *	4,80 *	3,97	6,81	3,69	4,62	3,95	5,85	3,98	6,22
Assurance-vie	0,07	0,26	0,03	0,36	0,03	0,33	0,03	0,48	0,03	0,57	0,04	0,35
Assurance-maladie	0,05	0,43	0,07	0,65	0,10	0,82	0,13	1,11	0,10	1,22	0,09	0,76
Assurance-soins dentaires	0,00	0,77	0,00	0,52	0,00	0,68	0,00	0,45	0,00	0,76	0,00	0,64
Assurance-appareils optiques	0,00	0,19	0,00	0,09	0,00	0,17	0,00	0,05	0,00	0,08	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,04	0,45	2,17	1,20	2,80	1,46	3,87	1,94	3,37	1,74	2,43	1,29
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,64	0,00	0,70	0,00	0,96	0,00	0,87	0,00	1,22	0,00	0,84
Sous-total des assurances ¹	1,17	2,77	2,28	3,53	2,94	4,45	4,04	4,94	3,50	5,62	2,57	4,05
Compensation pour congés parentaux	0,27 *	0,28 *	0,32	0,19	0,15	0,20	0,05 *	0,05 *	0,04	0,07	0,19 *	0,19 *
Régime de rentes du Québec	2,71	2,58	3,75	3,11	4,07 *	4,05 *	4,04 *	4,07 *	4,10	3,68	3,69	3,55
Assurance-emploi	1,78	1,72	2,47	2,09	2,78	2,72	2,76 *	2,73 *	2,95	2,48	2,49	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	0,67	0,61	1,05	0,76	0,96	0,80	1,23	1,02	1,36 *	1,31 *	0,96	0,80
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44	9,19	11,54	10,22	12,08	11,83	12,30	12,09	12,69	11,73	11,40	10,99
Total rémunération indirecte ¹	15,05	19,77	18,17 *	18,77 *	19,14	23,31	20,09	21,72	20,19	23,28	18,16	21,47
Total des avantages sociaux ¹	15,67	19,89	19,41 *	19,00 *	20,03	23,78	21,53 *	22,41 *	21,39	24,09	19,13	21,87
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	7,74	7,93	8,19	8,49	8,16	7,81	8,39	8,10	8,45	8,18 *	8,12 *
Congés fériés et mobiles	4,98	5,13	4,98	5,23	4,98	5,48	4,98	5,24	4,98 *	5,02 *	4,98	5,31
Congés de maladie utilisés	1,80	1,71	1,67 *	1,65 *	1,80	1,93	1,97 *	2,09 *	1,92	2,23	1,81 *	1,87 *
Congés parentaux	0,04	0,06	0,02	0,05	0,00	0,01	0,01 *	0,03 *	0,01 *	0,02 *	0,02	0,03
Congés sociaux	0,21	0,35	0,41	0,69	0,32	0,48	0,67	0,79	0,55	0,76	0,37	0,55
Total du temps chômé payé ¹	15,13 *	15,01 *	15,04	15,83	15,61	16,08	15,47	16,55	15,58	16,50	15,37	15,90
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé ¹	30,80	34,91	34,45 *	34,84 *	35,65	39,86	37,01	38,97	36,97	40,59	34,50	37,78

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 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. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,61	0,04	1,24	0,07	0,88	0,21	1,44	0,72	1,19	0,61	0,97	0,26
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16	1,14	4,02	1,28	3,97	2,30	3,69	0,95	3,95 *	2,80 *	3,98	1,66
Assurance-vie	0,07	0,50	0,03	0,49	0,03	0,56	0,03	0,62	0,03	0,48	0,04	0,55
Assurance-maladie	0,05	0,62	0,07	0,66	0,10	1,07	0,13	0,95	0,10	0,86	0,09	0,87
Assurance-soins dentaires	0,00	0,19	0,00	0,36	0,00	0,51	0,00	0,35	0,00	0,53	0,00	0,39
Assurance-appareils optiques	0,00	0,11	0,00	0,05	0,00	0,23	0,00	0,04	0,00	0,14	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,04 *	0,95 *	2,17	1,39	2,80	2,10	3,87	2,04	3,37	1,89	2,43	1,72
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,60	0,00	0,57	0,00	0,71	0,00	0,73	0,00	0,83	0,00	0,67
Sous-total des assurances ¹	1,17	2,99	2,28	3,55	2,94	5,21	4,04	4,75	3,50	4,75	2,57	4,36
Compensation pour congés parentaux	0,27 *	0,32 *	0,32	0,15	0,15	0,19	0,05	0,02	0,04 *	0,02 *	0,19 *	0,18 *
Régime de rentes du Québec	2,71	2,41	3,75	2,85	4,07 *	4,04 *	4,04	4,16	4,10	3,54	3,69	3,45
Assurance-emploi	1,78	1,60	2,47	1,90	2,78 *	2,72 *	2,76 *	2,77 *	2,95	2,36	2,49	2,31
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	0,67 *	0,67 *	1,05	0,69	0,96 *	0,88 *	1,23	1,03	1,36	1,12	0,96 *	0,83 *
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44	8,95	11,54	9,72	12,08 *	11,91 *	12,30 *	12,22 *	12,69	11,29	11,40	10,86
Total rémunération indirecte ¹	15,05	13,42	18,17	14,72	19,14 *	19,63 *	20,09	17,96	20,19	18,87	18,16 *	17,07 *
Total des avantages sociaux¹	15,67	13,47	19,41	14,80	20,03 *	19,85 *	21,53	18,69	21,39	19,49	19,13	17,34
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	8,50	7,93	8,47	8,49	8,26	7,81	8,33	8,10 *	8,25 *	8,18 *	8,36 *
Congés fériés et mobiles	4,98 *	5,08 *	4,98 *	5,04 *	4,98 *	5,17 *	4,98 *	4,70 *	4,98 *	4,81 *	4,98 *	5,03 *
Congés de maladie utilisés	1,80	1,67	1,67 *	1,60 *	1,80	2,06	1,97 *	2,15 *	1,92 *	2,12 *	1,81 *	1,92 *
Congés parentaux	0,04	0,09	0,02	0,07	0,00	0,03	0,01	0,05	0,01	0,05	0,02	0,05
Congés sociaux	0,21	0,48	0,41	0,80	0,32	0,78	0,67	0,95	0,55	0,92	0,37	0,76
Total du temps chômé payé¹	15,13	15,84	15,04	16,01	15,61	16,32	15,47	16,19	15,58	16,16	15,37	16,14
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,80	29,31	34,45	30,81	35,65 *	36,17 *	37,01	34,89	36,97 *	35,65 *	34,50 *	33,48 *

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 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. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,61	0,00	1,24	0,48	0,88	0,41	1,44	0,45	1,19	0,45	0,97	0,34
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16	4,89	4,02	4,88	3,97	4,77	3,69	5,80	3,95	5,30	3,98	5,01
Assurance-vie	0,07	0,30	0,03	0,28	0,03	0,27	0,03	0,25	0,03	0,28	0,04	0,27
Assurance-maladie	0,05	0,71	0,07	0,96	0,10	1,16	0,13	1,33	0,10	1,01	0,09	1,05
Assurance-soins dentaires	0,00	0,34	0,00	0,23	0,00	0,25	0,00	0,44	0,00	0,26	0,00	0,30
Assurance-appareils optiques	0,00	0,08	0,00	0,05	0,00	0,05	0,00	0,04	0,00	0,06	0,00	0,06
Assurance-salaire	1,04	0,85	2,17	1,87	2,80	2,34	3,87	2,95	3,37	2,90	2,43	2,08
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,72	0,00	0,97	0,00	1,13	0,00	0,93	0,00	1,13	0,00	0,98
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,03	2,28	4,39	2,94	5,23	4,04	5,96	3,50	5,66	2,57	4,77
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,21	0,32	0,21	0,15	0,26	0,05	0,18	0,04	0,13	0,19	0,22
Régime de rentes du Québec	2,71 *	2,79 *	3,75 *	3,73 *	4,07 *	4,12 *	4,04 *	4,12 *	4,10 *	4,05 *	3,69 *	3,75 *
Assurance-emploi	1,78	1,86	2,47	2,55	2,78 *	2,79 *	2,76 *	2,78 *	2,95	2,79	2,49 *	2,53 *
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	0,67	0,51	1,05	0,58	0,96	0,53	1,23	0,48	1,36	0,61	0,96	0,53
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44 *	9,42 *	11,54	11,13	12,08	11,70	12,30	11,64	12,69	11,72	11,40	11,08
Total rémunération indirecte ¹	15,05	17,57	18,17	20,62	19,14	21,97	20,09	23,60	20,19	22,82	18,16	21,09
Total des avantages sociaux¹	15,67	17,57	19,41	21,11	20,03	22,39	21,53	24,05	21,39	23,28	19,13	21,44
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	8,64	7,93	8,31	8,49	8,28	7,81	8,31	8,10	8,26	8,18	8,37
Congés fériés et mobiles	4,98	5,69	4,98	5,69	4,98	5,69	4,98	5,72	4,98	5,72	4,98	5,70
Congés de maladie utilisés	1,80 *	1,74 *	1,67	1,55	1,80	1,91	1,97	1,79	1,92	2,08	1,81 *	1,80 *
Congés parentaux	0,04	0,01	0,02	0,01	0,00 *	0,00 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02	0,01
Congés sociaux	0,21	0,29	0,41	0,76	0,32	0,53	0,67	0,79	0,55	0,91	0,37	0,57
Total du temps chômé payé¹	15,13	16,39	15,04	16,34	15,61	16,43	15,47	16,64	15,58	16,99	15,37	16,46
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,80	33,96	34,45	37,45	35,65	38,82	37,01	40,70	36,97	40,27	34,50	37,91

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 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. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
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	0,31	0,10	0,28	0,13	0,32	0,10	0,25	0,09	0,28
Assurance-soins dentaires	0,00	1,22	0,00	1,21	0,00	1,24	0,00	1,46	0,00	1,14	0,00	1,26
Assurance-appareils optiques	0,00	0,27	0,00	0,23	0,00	0,34	0,00	0,26	0,00	0,20	0,00	0,29
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	2,51	2,28	2,70	2,94	3,30	4,04	3,22	3,50	2,77	2,57	2,99
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	2,71	2,65	3,75	3,11	4,07	4,18	4,04 *	4,04 *	4,10	3,85	3,69	3,61
Assurance-emploi	1,78	1,77	2,47	2,07	2,78	2,77	2,76	2,72	2,95	2,56	2,49	2,41
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	0,67	0,51	1,05	0,54	0,96	0,64	1,23	0,53	1,36	0,65	0,96	0,58
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44	9,20	11,54	9,99	12,08	11,86	12,30	11,56	12,69	11,33	11,40	10,87
Total rémunération indirecte ¹	15,05	24,19	18,17	25,17	19,14	27,53	20,09	27,03	20,19	26,36	18,16	26,25
Total des avantages sociaux ¹	15,67	24,19	19,41	25,17	20,03	27,53	21,53	27,03	21,39	26,36	19,13	26,25
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 payé ¹	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 payé ¹	30,80	38,29	34,45	39,45	35,65	41,89	37,01	41,57	36,97	40,89	34,50	40,57

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 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. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,61	0,11	1,24	0,20	0,88 *	0,62 *	1,44	0,73	1,19	0,16	0,97	0,44
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16	7,06	4,02	5,83	3,97 *	4,50 *	3,69	1,97	3,95	5,82	3,98	5,01
Assurance-vie	0,07	0,27	0,03	0,39	0,03	0,31	0,03	0,16	0,03	0,41	0,04	0,30
Assurance-maladie	0,05	0,61	0,07	1,76	0,10	1,77	0,13	1,21	0,10	1,73	0,09	1,42
Assurance-soins dentaires	0,00	0,80	0,00	0,65	0,00	1,06	0,00	0,49	0,00	0,73	0,00	0,84
Assurance-appareils optiques	0,00	0,14	0,00	0,13	0,00	0,17	0,00	0,08	0,00	0,16	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,04	0,44	2,17	1,39	2,80	1,29	3,87	0,96	3,37	2,19	2,43	1,11
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,61	0,00	0,59	0,00	0,77	0,00	0,40	0,00	0,58	0,00	0,66
Sous-total des assurances ¹	1,17	2,89	2,28	4,93	2,94	5,39	4,04 *	3,33 *	3,50	5,82	2,57	4,50
Compensation pour congés parentaux	0,27 *	0,24 *	0,32	0,06	0,15 *	0,12 *	0,05 *	0,03 *	0,04 *	0,05 *	0,19	0,12
Régime de rentes du Québec	2,71	2,56	3,75	3,16	4,07 *	4,10 *	4,04 *	4,18 *	4,10	3,29	3,69	3,55
Assurance-emploi	1,78	1,70	2,47	2,10	2,78 *	2,71 *	2,76	2,98	2,95	2,17	2,49	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	0,67 *	0,63 *	1,05 *	1,42 *	0,96	1,49	1,23	1,96	1,36 *	1,40 *	0,96	1,33
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44	9,16	11,54	10,95	12,08 *	12,58 *	12,30	13,39	12,69	11,13	11,40 *	11,54 *
Total rémunération indirecte ¹	15,05	19,38	18,17	21,78	19,14	22,60	20,09 *	18,74 *	20,19	22,84	18,16	21,18
Total des avantages sociaux¹	15,67	19,49	19,41	21,99	20,03	23,23	21,53 *	19,48 *	21,39	23,00	19,13	21,63
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	7,68	7,93	8,82	8,49	7,90	7,81	7,07	8,10	9,19	8,18	7,95
Congés fériés et mobiles	4,98 *	5,04 *	4,98 *	5,01 *	4,98 *	5,10 *	4,98	4,58	4,98 *	5,16 *	4,98 *	5,01 *
Congés de maladie utilisés	1,80	1,59	1,67	0,90	1,80	1,23	1,97	1,27	1,92	0,89	1,81	1,25
Congés parentaux	0,04 *	0,05 *	0,02 *	0,02 *	0,00	0,01	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *	0,02 *
Congés sociaux	0,21	0,35	0,41 *	0,47 *	0,32	0,75	0,67	0,43	0,55	0,74	0,37	0,58
Total du temps chômé payé¹	15,13	14,74	15,04 *	15,24 *	15,61 *	15,02 *	15,47	13,39	15,58 *	16,02 *	15,37	14,83
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,80	34,23	34,45	37,23	35,65	38,26	37,01	32,87	36,97	39,03	34,50	36,47

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 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. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,61	0,02	1,24	0,05	0,88	0,10	1,44	0,16	1,19	0,02	0,97	0,08
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16 *	3,28 *	4,02	2,45	3,97 *	3,35 *	3,69	1,71	3,95	4,99	3,98	3,02
Assurance-vie	0,07	0,31	0,03	0,29	0,03	0,37	0,03	0,26	0,03	0,19	0,04	0,33
Assurance-maladie	0,05	1,30	0,07	1,75	0,10	2,01	0,13	2,10	0,10	1,99	0,09	1,79
Assurance-soins dentaires	0,00	0,91	0,00	1,08	0,00	1,22	0,00	1,05	0,00	0,88	0,00	1,09
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,11	0,00	0,19	0,00	0,15	0,00	0,19	0,00	0,15
Assurance-salaire	1,04	0,77	2,17	0,82	2,80	1,02	3,87	0,86	3,37	1,56	2,43	0,93
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,42	0,00	0,33	0,00	0,80	0,00	0,46	0,00	0,56	0,00	0,59
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,82	2,28	4,40	2,94	5,63	4,04	4,90	3,50	5,40	2,57	4,90
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,18	0,32	0,17	0,15 *	0,13 *	0,05	0,00	0,04	0,00	0,19	0,12
Régime de rentes du Québec	2,71 *	2,63 *	3,75	3,41	4,07 *	3,89 *	4,04	4,62	4,10	3,55	3,69 *	3,57 *
Assurance-emploi	1,78 *	1,72 *	2,47	2,24	2,78 *	2,60 *	2,76	3,27	2,95	2,36	2,49	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	0,67 *	0,95 *	1,05 *	1,45 *	0,96 *	0,78 *	1,23	1,65	1,36	1,93	0,96 *	1,09 *
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44 *	9,57 *	11,54 *	11,37 *	12,08 *	11,54 *	12,30	13,81	12,69 *	12,11 *	11,40 *	11,31 *
Total rémunération indirecte ¹	15,05	16,86	18,17 *	18,41 *	19,14	20,67	20,09 *	20,43 *	20,19	22,51	18,16	19,37
Total des avantages sociaux ¹	15,67 *	16,88 *	19,41 *	18,46 *	20,03 *	20,77 *	21,53 *	20,60 *	21,39 *	22,54 *	19,13 *	19,46 *
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	6,81	7,93	6,71	8,49	6,64	7,81	6,30	8,10 *	8,08 *	8,18	6,69
Congés fériés et mobiles	4,98 *	4,78 *	4,98 *	4,80 *	4,98	4,61	4,98	3,70	4,98	4,54	4,98	4,56
Congés de maladie utilisés	1,80	0,87	1,67	0,84	1,80 *	1,99 *	1,97	0,86	1,92	1,18	1,81	1,41
Congés parentaux	0,04	0,01	0,02 *	0,02 *	0,00 *	0,01 *	0,01 *	0,05 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *	0,02 *
Congés sociaux	0,21 *	0,31 *	0,41 *	0,39 *	0,32 *	0,32 *	0,67	0,29	0,55 *	0,62 *	0,37 *	0,34 *
Total du temps chômé payé ¹	15,13	12,80	15,04	12,78	15,61	13,60	15,47	11,22	15,58 *	14,43 *	15,37	13,02
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé ¹	30,80 *	29,69 *	34,45	31,24	35,65 *	34,37 *	37,01	31,82	36,97 *	36,98 *	34,50	32,48

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 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. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,61	0,08	1,24	0,18	0,88 *	0,70 *	1,44	0,73	1,19	0,11	0,97	0,47
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16 *	4,41 *	4,02	6,13	3,97 *	3,40 *	3,69	1,92	3,95	5,82	3,98 *	3,96 *
Assurance-vie	0,07	0,33	0,03	0,40	0,03	0,30	0,03	0,15	0,03	0,40	0,04	0,31
Assurance-maladie	0,05	1,44	0,07	2,07	0,10	2,17	0,13	1,27	0,10	1,69	0,09	1,86
Assurance-soins dentaires	0,00	0,84	0,00	0,68	0,00	1,19	0,00	0,52	0,00	0,69	0,00	0,92
Assurance-appareils optiques	0,00	0,02	0,00	0,14	0,00	0,17	0,00	0,08	0,00	0,16	0,00	0,12
Assurance-salaire	1,04	0,61	2,17	1,45	2,80	1,23	3,87	0,94	3,37	2,23	2,43	1,14
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,53	0,00	0,57	0,00	0,69	0,00	0,39	0,00	0,54	0,00	0,60
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,80	2,28	5,33	2,94	5,78	4,04 *	3,38 *	3,50	5,73	2,57	4,96
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,03	0,32	0,02	0,15	0,08	0,05 *	0,03 *	0,04 *	0,04 *	0,19	0,05
Régime de rentes du Québec	2,71	2,45	3,75	3,14	4,07 *	3,97 *	4,04	4,38	4,10	3,11	3,69	3,47
Assurance-emploi	1,78	1,59	2,47	2,08	2,78	2,62	2,76	3,13	2,95	2,05	2,49	2,31
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	0,67 *	0,72 *	1,05	1,60	0,96	1,78	1,23	2,07	1,36 *	1,35 *	0,96	1,51
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44	9,03	11,54 *	11,08 *	12,08 *	12,64 *	12,30	13,84	12,69	10,78	11,40 *	11,57 *
Total rémunération indirecte ¹	15,05	17,28	18,17	22,58	19,14	21,92	20,09 *	19,19 *	20,19	22,40	18,16	20,55
Total des avantages sociaux¹	15,67	17,36	19,41	22,77	20,03	22,62	21,53 *	19,93 *	21,39	22,51	19,13	21,03
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08 *	7,86 *	7,93	9,03	8,49	7,79	7,81	7,05	8,10	9,25	8,18 *	7,96 *
Congés fériés et mobiles	4,98	4,79	4,98 *	4,94 *	4,98 *	4,93 *	4,98	4,57	4,98 *	5,18 *	4,98 *	4,87 *
Congés de maladie utilisés	1,80	0,97	1,67	0,67	1,80	0,92	1,97	1,25	1,92	0,78	1,81	0,92
Congés parentaux	0,04	0,01	0,02	0,01	0,00	0,01	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *	0,01 *
Congés sociaux	0,21	0,25	0,41 *	0,40 *	0,32	0,87	0,67	0,42	0,55	0,74	0,37	0,61
Total du temps chômé payé¹	15,13	13,89	15,04 *	15,07 *	15,61	14,54	15,47	13,33	15,58 *	15,98 *	15,37	14,40
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,80	31,26	34,45	37,84	35,65 *	37,16 *	37,01	33,26	36,97	38,49	34,50 *	35,43 *

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 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. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.		Adm. Marché québ.	
Avantages sociaux												
Autre rémunération directe												
Remboursement de congés de maladie non utilisés	0,61	0,01	1,24	0,04	0,88	0,10	1,44	0,14	1,19	0,02	0,97	0,07
Rémunération indirecte												
Régime de retraite	4,16 *	3,23 *	4,02	2,44	3,97 *	3,34 *	3,69	1,56	3,95	4,98	3,98	2,98
Assurance-vie	0,07	0,31	0,03	0,29	0,03	0,37	0,03	0,25	0,03	0,19	0,04	0,32
Assurance-maladie	0,05	1,30	0,07	1,75	0,10	2,04	0,13	2,19	0,10	2,00	0,09	1,82
Assurance-soins dentaires	0,00	0,91	0,00	1,08	0,00	1,24	0,00	1,12	0,00	0,89	0,00	1,10
Assurance-appareils optiques	0,00	0,09	0,00	0,11	0,00	0,19	0,00	0,15	0,00	0,19	0,00	0,14
Assurance-salaire	1,04	0,77	2,17	0,82	2,80	1,01	3,87	0,78	3,37	1,55	2,43	0,92
Assurance-invalidité de longue durée	0,00	0,42	0,00	0,32	0,00	0,79	0,00	0,42	0,00	0,56	0,00	0,59
Sous-total des assurances ¹	1,17	3,83	2,28	4,40	2,94	5,68	4,04	4,93	3,50	5,40	2,57	4,92
Compensation pour congés parentaux	0,27	0,17	0,32	0,17	0,15 *	0,13 *	0,05	0,00	0,04	0,00	0,19	0,12
Régime de rentes du Québec	2,71 *	2,63 *	3,75	3,42	4,07 *	3,93 *	4,04	4,72	4,10	3,54	3,69 *	3,59 *
Assurance-emploi	1,78 *	1,71 *	2,47	2,24	2,78 *	2,63 *	2,76	3,34	2,95	2,35	2,49 *	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	0,67 *	0,95 *	1,05 *	1,46 *	0,96 *	0,79 *	1,23	1,72	1,36	1,94	0,96 *	1,10 *
Sous-total des régimes étatiques ¹	9,44 *	9,56 *	11,54 *	11,38 *	12,08 *	11,62 *	12,30	14,05	12,69 *	12,10 *	11,40 *	11,36 *
Total rémunération indirecte ¹	15,05	16,80	18,17 *	18,42 *	19,14	20,78	20,09 *	20,54 *	20,19	22,48	18,16	19,40
Total des avantages sociaux¹	15,67 *	16,82 *	19,41 *	18,46 *	20,03 *	20,88 *	21,53 *	20,69 *	21,39 *	22,50 *	19,13 *	19,48 *
Temps chômé payé												
Congés annuels	8,08	6,79	7,93	6,70	8,49	6,63	7,81	6,25	8,10 *	8,08 *	8,18	6,67
Congés fériés et mobiles	4,98 *	4,77 *	4,98 *	4,80 *	4,98	4,60	4,98	3,64	4,98	4,53	4,98	4,54
Congés de maladie utilisés	1,80	0,86	1,67	0,83	1,80 *	2,00 *	1,97	0,83	1,92	1,17	1,81	1,40
Congés parentaux	0,04	0,01	0,02 *	0,02 *	0,00 *	0,01 *	0,01 *	0,05 *	0,01 *	0,01 *	0,02 *	0,02 *
Congés sociaux	0,21 *	0,31 *	0,41 *	0,39 *	0,32 *	0,32 *	0,67	0,28	0,55 *	0,62 *	0,37 *	0,33 *
Total du temps chômé payé¹	15,13	12,76	15,04	12,76	15,61	13,58	15,47	11,07	15,58 *	14,43 *	15,37	12,98
Total des avantages sociaux et du temps chômé payé¹	30,80 *	29,59 *	34,45	31,23	35,65 *	34,47 *	37,01	31,76	36,97 *	36,93 *	34,50	32,47

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 %).

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003

[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	113	37 995	44 689	-17,6	139	55	38 133	44 744	-17,3	6 507	10 885
Professionnel communic. 2	535	61 390	60 496	1,5 *	268	71	61 658	60 567	1,8	9 108	12 137
Professionnel communic. 3	48	69 049	75 294	-9,0	227	50	69 276	75 344	-8,8	9 760	14 538
Professionnel approvis. 2	10	58 137	58 318	-0,3 *	191	35	58 327	58 353	0,0 *	8 620	12 200
Professionnel gest. fin. 1	89	37 360	41 867	-12,1	178	13	37 538	41 880	-11,6	6 439	8 391
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	57 072	-1,7 *	528	62	56 642	57 135	-0,9 *	8 882	10 731
Professionnel gest. fin. 3	112	64 744	75 822	-17,1	213	56	64 957	75 878	-16,8	9 315	14 774
Analyste proc. adm./inform. 1	307	39 325	51 036	-29,8	285	25	39 610	51 062	-28,9	6 860	10 622
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	64 217	-6,3	326	52	60 755	64 269	-5,8	9 069	12 061
Analyste proc. adm./inform. 3	725	68 121	79 510	-16,7	224	20	68 345	79 530	-16,4	9 658	15 274
Ingénieur 1	55	41 614	50 531	-21,4	137	9	41 751	50 540	-21,1	6 928	8 474
Ingénieur 2	774	65 591	69 915	-6,6	230	42	65 821	69 957	-6,3	9 416	11 686
Ingénieur 3	28	71 172	87 081	-22,4	234	29	71 406	87 111	-22,0	9 969	12 783
Spécialiste sc. phys. 1	15	37 399	48 770	-30,4	336	0	37 735	48 770	-29,2	6 599	13 271
Spécialiste sc. phys. 2	361	64 473	61 110	5,2	675	24	65 148	61 134	6,2	9 933	12 911
Spécialiste sc. phys. 3	79	68 709	79 479	-15,7	226	0	68 934	79 479	-15,3	9 710	16 079
Moyenne		60 023	64 235	-7,0			60 355	64 282	-6,5		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	41 256	38 395	6,9	234	334	41 490	38 729	6,7	7 325	6 771
Techn. arts appl. graph. 3	30	46 981	55 228	-17,6	215	35	47 196	55 264	-17,1	8 016	9 244
Techn. documentation 1-2	812	40 123	41 451	-3,3	426	242	40 549	41 694	-2,8	7 366	9 534
Techn. laboratoire 1-2	1 984	45 334	44 647	1,5 *	902	88	46 236	44 735	3,2 *	8 577	9 434
Techn. laboratoire 3	420	47 943	49 507	-3,3	940	266	48 883	49 773	-1,8 *	8 935	9 623
Technicien génie 1-2	1 318	41 255	53 729	-30,2	410	91	41 665	53 820	-29,2	7 490	10 393
Technicien génie 3	183	46 957	63 059	-34,3	215	37	47 173	63 097	-33,8	8 013	12 207
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	45 266	-12,5	313	60	40 546	45 326	-11,8	7 185	9 086
Techn. informatique 3	376	48 959	56 245	-14,9	421	68	49 380	56 313	-14,0	8 407	9 900
Moyenne		42 804	47 203	-10,3			43 334	47 315	-9,2		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	99	27 273	29 190	-7,0	148	57	27 421	29 247	-6,7	5 084	6 931
Op. saisie données 3	3	31 522	36 380	-15,4	122	0	31 644	36 380	-15,0	5 847	7 124
Magasinier 1	321	29 542	39 217	-32,7	342	151	29 884	39 367	-31,7	5 777	8 245
Magasinier 2	921	32 099	45 281	-41,1	389	232	32 488	45 513	-40,1	6 361	9 674
Magasinier 3	44	38 830	45 560	-17,3	311	360	39 141	45 920	-17,3	7 550	8 920
Op. duplicateur 1-2	166	31 469	36 454	-15,8	339	147	31 808	36 601	-15,1	6 115	7 971
Op. informatique 1	40	32 795	35 308	-7,7	162	41	32 957	35 348	-7,3	6 156	8 046
Op. informatique 2	201	33 863	39 555	-16,8	311	133	34 174	39 688	-16,1	6 587	8 827
Op. informatique 3	40	44 023	48 267	-9,6	262	40	44 285	48 307	-9,1	8 243	12 562
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	29 223	-3,0	437	67	28 819	29 291	-1,6 *	5 685	6 421
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	36 156	-13,9	226	82	31 977	36 238	-13,3	6 042	8 446
Personnel soutien adm. 3	2 255	37 162	42 703	-14,9	338	228	37 500	42 931	-14,5	7 342	9 356
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	33 959	-13,4	387	136	30 333	34 095	-12,4	5 911	7 550
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	37 820	-13,7	192	156	33 449	37 976	-13,5	6 304	8 159
Préposé télécomm. 1-2	20	30 130	37 681	-25,1	53	333	30 182	38 015	-26,0	5 517	8 479
Préposé télécomm. 3	160	35 975	39 661	-10,2	63	149	36 038	39 810	-10,5	6 751	9 089
Téléphoniste-récept. 2	252	27 344	28 981	-6,0	325	111	27 669	29 093	-5,1	5 344	6 446
Moyenne		31 943	36 401	-14,0			32 230	36 531	-13,3		

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		%	
44 641	55 630	-24,6	1 547,5	1 668,7	-7,8	28,85	33,46	-16,0	Professionnels
70 766	72 703	-2,7	1 548,5	1 640,1	-5,9	45,70	44,46	2,7	Professionnel communic. 1
79 036	89 882	-13,7	1 547,1	1 639,6	-6,0	51,09	54,88	-7,4	Professionnel communic. 2
66 947	70 553	-5,4	1 547,1	1 691,7	-9,3	43,27	41,80	3,4	Professionnel communic. 3
43 977	50 272	-14,3	1 548,4	1 729,1	-11,7	28,41	29,27	-3,0 *	Professionnel approvis. 2
65 525	67 865	-3,6	1 553,1	1 682,6	-8,3	42,19	40,59	3,8	Professionnel gest. fin. 1
74 272	90 652	-22,1	1 547,1	1 677,3	-8,4	48,00	54,23	-13,0	Professionnel gest. fin. 2
46 470	61 684	-32,7	1 550,6	1 737,3	-12,0	29,96	35,51	-18,5	Professionnel gest. fin. 3
69 823	76 330	-9,3	1 549,4	1 687,9	-8,9	45,07	45,29	-0,5 *	Analyste proc. adm./inform. 1
78 003	94 804	-21,5	1 547,1	1 734,0	-12,1	50,42	54,67	-8,4	Analyste proc. adm./inform. 2
48 679	59 014	-21,2	1 547,1	1 771,3	-14,5	31,47	33,34	-5,9	Analyste proc. adm./inform. 3
75 237	81 642	-8,5	1 547,4	1 722,1	-11,3	48,63	47,51	2,3 *	Ingénieur 1
81 375	99 894	-22,8	1 547,1	1 703,5	-10,1	52,60	58,83	-11,8	Ingénieur 2
44 334	62 041	-39,9	1 552,4	1 690,2	-8,9	28,56	36,69	-28,5	Ingénieur 3
75 081	74 045	1,4 *	1 553,9	1 671,0	-7,5	48,32	44,44	8,0	Spécialiste sc. phys. 1
78 644	95 559	-21,5	1 547,1	1 674,9	-8,3	50,83	57,09	-12,3	Spécialiste sc. phys. 2
69 375	76 453	-10,2	1 549,5	1 693,2	-9,3	44,78	45,24	-1,0 *	Spécialiste sc. phys. 3
									Moyenne
48 815	45 500	6,8	1 546,5	1 603,3	-3,7	31,56	28,25	10,5	Techniciens
55 212	64 507	-16,8	1 544,9	1 686,8	-9,2	35,73	38,31	-7,2	Techn. arts appl. graph. 1-2
47 915	51 228	-6,9	1 552,2	1 545,8	0,4 *	30,86	33,21	-7,6	Techn. arts appl. graph. 3
54 813	54 170	1,2 *	1 555,8	1 711,7	-10,0	35,23	31,79	9,8	Techn. documentation 1-2
57 818	59 396	-2,7 *	1 555,6	1 588,5	-2,1 *	37,16	37,51	-0,9 *	Techn. laboratoire 1-2
49 155	64 213	-30,6	1 575,7	1 707,2	-8,3	31,18	37,89	-21,5	Techn. laboratoire 3
55 185	75 303	-36,5	1 544,9	1 651,7	-6,9	35,72	45,85	-28,4	Technicien génie 1-2
47 732	54 412	-14,0	1 548,2	1 666,7	-7,7	30,83	32,88	-6,6	Technicien génie 3
57 787	66 213	-14,6	1 551,0	1 655,2	-6,7	37,26	40,31	-8,2	Techn. informatique 1-2
51 139	56 842	-11,2	1 555,8	1 665,5	-7,1	32,87	34,32	-4,4	Techn. informatique 3
									Moyenne
32 505	36 179	-11,3	1 534,0	1 588,0	-3,5	21,19	22,78	-7,5	Employés de bureau
37 490	43 504	-16,0	1 533,3	1 693,6	-10,5	24,45	25,77	-5,4	Op. saisie données 1-2
35 662	47 612	-33,5	1 595,4	1 763,5	-10,5	22,31	27,05	-21,2	Op. saisie données 3
38 850	55 187	-42,1	1 549,5	1 720,8	-11,1	25,07	32,21	-28,5	Magasinier 1
46 690	54 840	-17,5	1 553,9	1 790,5	-15,2	30,05	30,65	-2,0 *	Magasinier 2
37 923	44 571	-17,5	1 563,0	1 636,1	-4,7	24,27	27,44	-13,1	Magasinier 3
39 113	43 394	-10,9	1 673,9	1 584,6	5,3	23,37	27,69	-18,5	Op. duplicateur 1-2
40 761	48 515	-19,0	1 566,1	1 623,4	-3,7	26,02	30,15	-15,9	Op. informatique 1
52 528	60 868	-15,9	1 610,2	1 623,1	-0,8 *	32,62	37,93	-16,3	Op. informatique 2
34 504	35 712	-3,5	1 550,2	1 628,1	-5,0	22,26	22,12	0,6 *	Op. informatique 3
38 019	44 684	-17,5	1 537,4	1 637,3	-6,5	24,72	27,44	-11,0	Personnel soutien adm. 1
44 842	52 287	-16,6	1 542,1	1 540,1	0,1 *	29,07	34,24	-17,8	Personnel soutien adm. 2
36 244	41 645	-14,9	1 543,5	1 550,5	-0,4 *	23,49	26,99	-14,9	Personnel soutien adm. 3
39 753	46 135	-16,1	1 535,6	1 603,6	-4,4	25,89	29,02	-12,1	Personnel secrétariat 1
35 699	46 493	-30,2	1 669,8	1 681,8	-0,7 *	21,36	28,01	-31,1	Personnel secrétariat 2
42 789	48 899	-14,3	1 746,2	1 719,9	1,5 *	24,51	27,95	-14,0	Préposé télécomm. 1-2
33 012	35 539	-7,7	1 543,7	1 628,0	-5,5	21,38	21,94	-2,6	Préposé télécomm. 3
38 408	44 653	-16,3	1 543,4	1 610,2	-4,3	24,89	27,93	-12,2	Téléphoniste-récept. 2
									Moyenne

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003

[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	314	31 960	27 587	13,7	484	129	32 444	27 716	14,6	6 541	4 796
Cuisinier 2	974	36 861	33 254	9,8	540	171	37 401	33 425	10,6	7 714	6 073
Gardien 2	316	29 840	26 869	10,0	426	248	30 266	27 117	10,4	6 034	4 230
Journalier/préposé terr. 2	1 410	30 113	41 084	-36,4	311	456	30 424	41 540	-36,5	5 871	8 194
Préposé cuisine/café. 2	2 056	29 135	22 325	23,4	445	139	29 580	22 464	24,1	5 920	4 327
Préposé entretien léger 2	1 109	29 583	26 704	9,7	452	121	30 035	26 825	10,7	6 023	4 699
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 453	32 497	-10,3	456	140	29 909	32 638	-9,1	6 007	6 563
Moyenne		30 384	30 556	-0,6 *			30 824	30 749	0,2 *		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	72	30 876	38 918	-26,0	253	242	31 129	39 161	-25,8	5 927	9 539
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	45 684	-30,1	367	135	35 470	45 819	-29,2	6 971	9 888
Electricien entretien 2	247	40 076	54 741	-36,6	496	172	40 572	54 913	-35,3	8 211	12 259
Electricien entretien 3	8	42 603	54 955	-29,0	192	377	42 795	55 333	-29,3	7 991	10 848
Mécanicien véh. motor. 1	78	38 186	44 807	-17,3	215	343	38 401	45 150	-17,6	7 314	10 509
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	50 390	-25,7	216	251	40 292	50 641	-25,7	7 718	11 854
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	54 983	-37,2	621	38	40 697	55 020	-35,2	8 467	11 722
Menuisier entretien 2	283	38 337	48 524	-26,6	527	251	38 864	48 775	-25,5	7 980	11 428
Peintre entretien 2	181	35 546	47 383	-33,3	486	308	36 032	47 691	-32,4	7 315	10 754
Plombier entretien 2	310	40 076	56 535	-41,1	518	126	40 594	56 661	-39,6	8 247	13 081
Moyenne		38 286	50 873	-32,9			38 750	51 064	-31,8		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 733	41 625	-10,3			38 097	41 752	-9,6		

1. Le nombre d'emplois 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 chôme payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
38 985	32 512	16,6	1 709,2	1 805,6	-5,6	22,81	18,14	20,5	Employés de service
45 115	39 498	12,4	1 708,4	1 808,5	-5,9	26,41	21,95	16,9	Cuisinier 1
36 300	31 347	13,6	1 699,0	1 843,1	-8,5	21,37	17,14	19,8	Cuisinier 2
36 295	49 735	-37,0	1 707,4	1 739,6	-1,9	21,26	28,82	-35,6	Gardien 2
35 500	26 791	24,5	1 709,0	1 719,1	-0,6 *	20,77	15,58	25,0	Journalier/préposé terr. 2
36 058	31 524	12,6	1 704,8	1 773,4	-4,0	21,15	17,84	15,7	Préposé cuisine/café. 2
35 916	39 201	-9,1	1 707,4	1 729,7	-1,3	21,03	22,65	-7,7	Préposé entretien léger 2
36 993	36 644	0,9 *	1 707,3	1 749,0	-2,4	21,67	21,01	3,0 *	Préposé entretien lourd 2
									Moyenne
37 056	48 700	-31,4	1 704,3	1 692,3	0,7 *	21,74	28,91	-33,0	Ouvriers
42 441	55 707	-31,3	1 706,1	1 807,8	-6,0	24,87	31,29	-25,8	Conducteur véh. légers 2
48 783	67 172	-37,7	1 708,0	1 715,9	-0,5 *	28,56	39,38	-37,9	Conducteur véh. lourds 2
50 786	66 180	-30,3	1 692,5	1 734,5	-2,5	30,01	38,23	-27,4	Electricien entretien 2
45 715	55 660	-21,8	1 694,6	1 734,3	-2,3	26,98	32,32	-19,8	Electricien entretien 3
48 011	62 495	-30,2	1 695,3	1 714,2	-1,1	28,32	36,56	-29,1	Mécanicien véh. motor. 1
49 164	66 742	-35,8	1 709,2	1 745,5	-2,1	28,76	38,60	-34,2	Mécanicien véh. motor. 2
46 844	60 203	-28,5	1 709,1	1 716,6	-0,4 *	27,41	35,16	-28,3	Mécanicien entret. Millwright 2
43 347	58 445	-34,8	1 709,3	1 703,7	0,3 *	25,36	34,31	-35,3	Menuisier entretien 2
48 841	69 742	-42,8	1 709,3	1 706,4	0,2 *	28,57	41,10	-43,9	Peintre entretien 2
46 560	62 636	-34,5	1 706,9	1 725,0	-1,1	27,27	36,54	-34,0	Plombier entretien 2
									Moyenne
45 000	50 401	-12,0	1 581,3	1 660,0	-5,0	28,58	30,52	-6,8	Ensemble des emplois repères
									Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2003

[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	113	37 995	41 916	-10,3	139	95	38 133	42 011	-10,2	6 507	8 001
Professionnel communic. 2	535	61 390	60 414	1,6 *	268	31	61 658	60 445	2,0 *	9 108	10 924
Professionnel communic. 3	48	69 049	80 242	-16,2	227	0	69 276	80 242	-15,8	9 760	13 371
Professionnel approvis. 2	10	58 137	57 581	1,0 *	191	38	58 327	57 619	1,2 *	8 620	11 237
Professionnel gest. fin. 1	89	37 360	40 645	-8,8	178	12	37 538	40 658	-8,3	6 439	7 468
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	56 463	-0,6 *	528	28	56 642	56 491	0,3 *	8 882	10 272
Professionnel gest. fin. 3	112	64 744	76 382	-18,0	213	7	64 957	76 389	-17,6	9 315	14 196
Analyste proc. adm./inform. 1	307	39 325	51 624	-31,3	285	32	39 610	51 656	-30,4	6 860	10 328
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	65 560	-8,5	326	33	60 755	65 593	-8,0	9 069	11 844
Analyste proc. adm./inform. 3	725	68 121	83 951	-23,2	224	22	68 345	83 973	-22,9	9 658	13 884
Ingénieur 1	55	41 614	50 647	-21,7	137	9	41 751	50 656	-21,3	6 928	8 456
Ingénieur 2	774	65 591	70 006	-6,7	230	19	65 821	70 025	-6,4	9 416	11 757
Ingénieur 3	28	71 172	88 925	-24,9	234	0	71 406	88 925	-24,5	9 969	12 093
Spécialiste sc. phys. 1	15	37 399	49 814	-33,2	336	0	37 735	49 814	-32,0	6 599	13 721
Spécialiste sc. phys. 2	361	64 473	59 806	7,2	675	0	65 148	59 806	8,2	9 933	14 636
Spécialiste sc. phys. 3	79	68 709	79 577	-15,8	226	0	68 934	79 577	-15,4	9 710	16 927
Moyenne		60 023	65 147	-8,5			60 355	65 174	-8,0		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	41 256	38 090	7,7	234	329	41 490	38 419	7,4	7 325	6 591
Techn. arts appl. graph. 3	30	46 981	55 372	-17,9	215	0	47 196	55 372	-17,3	8 016	9 104
Techn. documentation 1-2	812	40 123	38 641	3,7 *	426	531	40 549	39 172	3,4 *	7 366	6 640
Techn. laboratoire 1-2	1 984	45 334	44 748	1,3 *	902	81	46 236	44 829	3,0 *	8 577	9 246
Techn. laboratoire 3	420	47 943	48 802	-1,8 *	940	0	48 883	48 802	0,2 *	8 935	9 675
Technicien génie 1-2	1 318	41 255	53 063	-28,6	410	88	41 665	53 151	-27,6	7 490	10 698
Technicien génie 3	183	46 957	64 135	-36,6	215	8	47 173	64 143	-36,0	8 013	9 631
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	44 775	-11,3	313	30	40 546	44 805	-10,5	7 185	8 858
Techn. informatique 3	376	48 959	57 813	-18,1	421	31	49 380	57 844	-17,1	8 407	9 286
Moyenne		42 804	46 724	-9,2			43 334	46 838	-8,1		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	99	27 273	28 478	-4,4 *	148	25	27 421	28 504	-3,9 *	5 084	6 953
Op. saisie données 3	3	31 522	36 380	-15,4	122	0	31 644	36 380	-15,0	5 847	7 124
Magasinier 1	321	29 542	39 283	-33,0	342	134	29 884	39 417	-31,9	5 777	8 244
Magasinier 2	921	32 099	48 227	-50,2	389	292	32 488	48 519	-49,3	6 361	9 999
Magasinier 3	44	38 830	45 676	-17,6	311	469	39 141	46 145	-17,9	7 550	8 153
Op. duplicateur 1-2	166	31 469	36 573	-16,2	339	87	31 808	36 660	-15,3	6 115	7 873
Op. informatique 1	40	32 795	36 204	-10,4	162	52	32 957	36 256	-10,0	6 156	8 050
Op. informatique 2	201	33 863	39 813	-17,6	311	55	34 174	39 868	-16,7	6 587	8 571
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	28 850	-1,7 *	437	39	28 819	28 889	-0,2 *	5 685	6 290
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	35 794	-12,7	226	78	31 977	35 872	-12,2	6 042	7 573
Personnel soutien adm. 3	2 255	37 162	43 228	-16,3	338	25	37 500	43 253	-15,3	7 342	8 557
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	34 454	-15,1	387	85	30 333	34 539	-13,9	5 911	7 624
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	38 123	-14,6	192	86	33 449	38 209	-14,2	6 304	7 886
Préposé télécomm. 1-2	20	30 130	32 559	-8,1	53	293	30 182	32 851	-8,8	5 517	5 073
Téléphoniste-récept. 2	252	27 344	28 617	-4,7	325	67	27 669	28 684	-3,7	5 344	6 427
Moyenne		31 939	36 551	-14,4			32 206	36 595	-13,6		

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									
44 641	50 012	-12,0	1 547,5	1 728,2	-11,7	28,85	29,24	-1,4 *	Professionnel communic. 1
70 766	71 368	-0,9 *	1 548,5	1 674,5	-8,1	45,70	42,69	6,6	Professionnel communic. 2
79 036	93 613	-18,4	1 547,1	1 650,7	-6,7	51,09	56,73	-11,0	Professionnel communic. 3
66 947	68 856	-2,9	1 547,1	1 710,7	-10,6	43,27	40,29	6,9	Professionnel approvis. 2
43 977	48 125	-9,4	1 548,4	1 744,4	-12,7	28,41	27,76	2,3 *	Professionnel gest. fin. 1
65 525	66 763	-1,9 *	1 553,1	1 697,1	-9,3	42,19	39,55	6,3	Professionnel gest. fin. 2
74 272	90 585	-22,0	1 547,1	1 698,7	-9,8	48,00	53,53	-11,5	Professionnel gest. fin. 3
46 470	61 984	-33,4	1 550,6	1 762,7	-13,7	29,96	35,16	-17,4	Analyste proc. adm./inform. 1
69 823	77 437	-10,9	1 549,4	1 728,3	-11,5	45,07	44,83	0,5 *	Analyste proc. adm./inform. 2
78 003	97 857	-25,5	1 547,1	1 784,1	-15,3	50,42	54,86	-8,8	Analyste proc. adm./inform. 3
48 679	59 112	-21,4	1 547,1	1 776,8	-14,8	31,47	33,28	-5,8	Ingénieur 1
75 237	81 782	-8,7	1 547,4	1 745,9	-12,8	48,63	47,01	3,3 *	Ingénieur 2
81 375	1 018	-24,1	1 547,1	1 729,8	-11,8	52,60	58,62	-11,4	Ingénieur 3
44 334	63 535	-43,3	1 552,4	1 689,1	-8,8	28,56	37,57	-31,5	Spécialiste sc. phys. 1
75 081	74 442	0,9 *	1 553,9	1 696,4	-9,2	48,32	44,02	8,9	Spécialiste sc. phys. 2
78 644	96 505	-22,7	1 547,1	1 696,6	-9,7	50,83	56,86	-11,9 *	Spécialiste sc. phys. 3
69 375	76 987	-11,0	1 549,5	1 726,9	-11,4	44,78	44,63	0,3 *	Moyenne
Techniciens									
48 815	45 010	7,8	1 546,5	1 609,0	-4,0	31,56	27,82	11,9	Techn. arts appl. graph. 1-2
55 212	64 476	-16,8	1 544,9	1 698,0	-9,9	35,73	37,99	-6,3	Techn. arts appl. graph. 3
47 915	45 813	4,4 *	1 552,2	1 517,8	2,2 *	30,86	30,62	0,8 *	Techn. documentation 1-2
54 813	54 075	1,3 *	1 555,8	1 742,8	-12,0	35,23	31,18	11,5	Techn. laboratoire 1-2
57 818	58 477	-1,1 *	1 555,6	1 737,7	-11,7	37,16	33,67	9,4	Techn. laboratoire 3
49 155	63 849	-29,9	1 575,7	1 754,7	-11,4	31,18	36,51	-17,1	Technicien génie 1-2
55 185	73 774	-33,7	1 544,9	1 712,0	-10,8	35,72	43,52	-21,8	Technicien génie 3
47 732	53 663	-12,4	1 548,2	1 702,2	-9,9	30,83	31,74	-3,0	Techn. informatique 1-2
57 787	67 129	-16,2	1 551,0	1 743,1	-12,4	37,26	38,80	-4,1	Techn. informatique 3
51 139	55 897	-9,3	1 555,8	1 703,6	-9,5	32,87	32,95	-0,2 *	Moyenne
Employés de bureau									
32 505	35 457	-9,1	1 534,0	1 602,2	-4,4	21,19	22,06	-4,1 *	Op. saisie données 1-2
37 490	43 504	-16,0	1 533,3	1 693,6	-10,5	24,45	25,77	-5,4	Op. saisie données 3
35 662	47 660	-33,6	1 595,4	1 773,1	-11,1	22,31	26,92	-20,7	Magasinier 1
38 850	58 519	-50,6	1 549,5	1 772,8	-14,4	25,07	33,20	-32,4	Magasinier 2
46 690	54 298	-16,3	1 553,9	1 812,4	-16,6	30,05	29,95	0,3 *	Magasinier 3
37 923	44 533	-17,4	1 563,0	1 691,9	-8,2	24,27	26,50	-9,2	Op. duplicateur 1-2
39 113	44 307	-13,3	1 673,9	1 569,6	6,2	23,37	28,50	-22,0	Op. informatique 1
40 761	48 439	-18,8	1 566,1	1 647,5	-5,2	26,02	29,68	-14,1	Op. informatique 2
34 504	35 178	-2,0 *	1 550,2	1 660,1	-7,1	22,26	21,31	4,3	Personnel soutien adm. 1
38 019	43 446	-14,3	1 537,4	1 670,3	-8,6	24,72	26,16	-5,8	Personnel soutien adm. 2
44 842	51 810	-15,5	1 542,1	1 629,9	-5,7	29,07	32,10	-10,4	Personnel soutien adm. 3
36 244	42 163	-16,3	1 543,5	1 624,7	-5,3	23,49	26,12	-11,2	Personnel secrétariat 1
39 753	46 095	-16,0	1 535,6	1 661,5	-8,2	25,89	28,02	-8,2	Personnel secrétariat 2
35 699	37 925	-6,2	1 669,8	1 841,8	-10,3	21,36	20,56	3,7	Préposé télécomm. 1-2
33 012	35 111	-6,4	1 543,7	1 647,1	-6,7	21,38	21,41	-0,1 *	Téléphoniste-récept. 2
38 380	44 278	-15,4	1 543,3	1 662,1	-7,7	24,87	26,83	-7,9	Moyenne

Annexe C-2

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2003

[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	314	31 960	27 103	15,2	484	128	32 444	27 231	16,1	6 541	4 666
Cuisinier 2	974	36 861	32 881	10,8	540	190	37 401	33 071	11,6	7 714	5 702
Gardien 2	316	29 840	26 619	10,8	426	248	30 266	26 868	11,2	6 034	4 125
Journalier/préposé terr. 2	1 410	30 113	41 522	-37,9	311	561	30 424	42 083	-38,3	5 871	7 847
Préposé cuisine/cafét. 2	2 056	29 135	21 536	26,1	445	150	29 580	21 686	26,7	5 920	3 969
Préposé entretien léger 2	1 109	29 583	26 341	11,0	452	111	30 035	26 452	11,9	6 023	4 540
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 453	31 580	-7,2	456	78	29 909	31 658	-5,8 *	6 007	6 343
Moyenne		30 384	30 038	1,1 *			30 824	30 230	1,9 *		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	72	30 876	37 869	-22,6	253	41	31 129	37 910	-21,8	5 927	8 110
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	46 589	-32,7	367	34	35 470	46 623	-31,4	6 971	9 273
Electricien entretien 2	247	40 076	57 617	-43,8	496	82	40 572	57 700	-42,2	8 211	13 111
Electricien entretien 3	8	42 603	57 396	-34,7	192	565	42 795	57 961	-35,4	7 991	11 496
Mécanicien véh. motor. 1	78	38 186	45 515	-19,2	215	0	38 401	45 515	-18,5	7 314	9 879
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	53 803	-34,3	216	35	40 292	53 837	-33,6	7 718	12 181
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	55 308	-38,0	621	29	40 697	55 337	-36,0	8 467	11 900
Menuisier entretien 2	283	38 337	52 247	-36,3	527	112	38 864	52 359	-34,7	7 980	11 736
Peintre d'entretien 2	181	35 546	51 107	-43,8	486	194	36 032	51 301	-42,4	7 315	10 666
Plombier entretien 2	310	40 076	58 814	-46,8	518	51	40 594	58 865	-45,0	8 247	13 535
Moyenne		38 286	53 144	-38,8			38 750	53 221	-37,3		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 736	41 745	-10,6			38 095	41 829	-9,8		

1. Le nombre d'emplois 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		%	
38 985	31 897	18,2	1 709,2	1 839,9	-7,6	22,81	17,40	23,7	Employés de service
45 115	38 773	14,1	1 708,4	1 839,6	-7,7	26,41	21,11	20,1	Cuisinier 1
36 300	30 992	14,6	1 699,0	1 847,4	-8,7	21,37	16,87	21,1	Cuisinier 2
36 295	49 930	-37,6	1 707,4	1 779,9	-4,3	21,26	28,30	-33,1	Gardien 2
35 500	25 655	27,7	1 709,0	1 727,1	-1,1 *	20,77	14,82	28,6	Journalier/préposé terr. 2
36 058	30 992	14,0	1 704,8	1 780,5	-4,4	21,15	17,45	17,5	Préposé cuisine/café. 2
35 916	38 001	-5,8 *	1 707,4	1 740,5	-1,9	21,03	21,81	-3,7 *	Préposé entretien léger 2
36 993	35 853	3,1 *	1 707,3	1 766,0	-3,4	21,67	20,32	6,2	Préposé entretien lourd 2
									Moyenne
37 056	46 020	-24,2	1 704,3	1 766,6	-3,7	21,74	25,99	-19,5	Ouvriers
42 441	55 895	-31,7	1 706,1	1 853,6	-8,6	24,87	30,60	-23,0	Conducteur véh. légers 2
48 783	70 811	-45,2	1 708,0	1 719,0	-0,6 *	28,56	41,50	-45,3	Conducteur véh. lourds 2
50 786	69 457	-36,8	1 692,5	1 751,2	-3,5	30,01	39,72	-32,4	Electricien entretien 2
45 715	55 393	-21,2	1 694,6	1 819,3	-7,4	26,98	30,53	-13,2	Electricien entretien 3
48 011	66 019	-37,5	1 695,3	1 781,5	-5,1	28,32	37,12	-31,1	Mécanicien véh. motor. 1
49 164	67 237	-36,8	1 709,2	1 750,8	-2,4	28,76	38,79	-34,9	Mécanicien véh. motor. 2
46 844	64 095	-36,8	1 709,1	1 754,5	-2,7	27,41	36,68	-33,8	Mécanicien entret. Millwright 2
43 347	61 968	-43,0	1 709,3	1 758,4	-2,9	25,36	35,30	-39,2	Menuisier entretien 2
48 841	72 400	-48,2	1 709,3	1 713,4	-0,2 *	28,57	42,56	-49,0	Peintre entretien 2
46 560	64 944	-39,5	1 706,9	1 756,1	-2,9	27,27	37,30	-36,8	Plombier entretien 2
									Moyenne
44 997	50 097	-11,3	1 581,3	1 700,1	-7,5	28,58	29,59	-3,5	Ensemble des emplois repères
									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 2003

[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											
Professionnels											
Professionnel communic. 1	113	37 995	45 304	-19,2	139	46	38 133	45 349	-18,9	6 507	11 558
Professionnel communic. 2	535	61 390	60 543	1,4	268	94	61 658	60 637	1,7	9 108	12 845
Professionnel approvis. 2	10	58 137	59 943	-3,1	191	32	58 327	59 975	-2,8	8 620	13 747
Professionnel gest. fin. 1	89	37 360	48 045	-28,6	178	16	37 538	48 061	-28,0	6 439	12 369
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	60 531	-7,9	528	218	56 642	60 749	-7,3	8 882	12 936
Professionnel gest. fin. 3	112	64 744	74 533	-15,1	213	102	64 957	74 635	-14,9	9 315	15 170
Analyste proc. adm./inform. 1	307	39 325	48 291	-22,8	285	4	39 610	48 295	-21,9	6 860	11 382
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	60 812	-0,6	326	83	60 755	60 895	-0,2 *	9 069	12 181
Analyste proc. adm./inform. 3	725	68 121	71 691	-5,2	224	18	68 345	71 709	-4,9	9 658	15 592
Ingénieur 2	774	65 591	69 254	-5,6	230	159	65 821	69 412	-5,5	9 416	11 285
Ingénieur 3	28	71 172	80 865	-13,6	234	104	71 406	80 969	-13,4	9 969	14 309
Spécialiste sc. phys. 1	15	37 399	46 461	-24,2	336	0	37 735	46 461	-23,1	6 599	12 404
Spécialiste sc. phys. 2	361	64 473	62 721	2,7	675	44	65 148	62 766	3,7	9 933	11 575
Moyenne		60 023	62 293	-3,8			60 355	62 387	-3,4		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	41 256	43 086	-4,4	234	410	41 490	43 496	-4,8	7 325	9 204
Techn. arts appl. graph. 3	30	46 981	50 589	-7,7	215	497	47 196	51 086	-8,2	8 016	10 601
Techn. documentation 1-2	812	40 123	42 019	-4,7	426	186	40 549	42 205	-4,1	7 366	10 101
Techn. laboratoire 1-2	1 984	45 334	43 961	3,0	902	115	46 236	44 076	4,7	8 577	10 056
Techn. laboratoire 3	420	47 943	50 157	-4,6	940	313	48 883	50 470	-3,2	8 935	9 719
Technicien génie 1-2	1 318	41 255	56 353	-36,6	410	102	41 665	56 455	-35,5	7 490	9 337
Technicien génie 3	183	46 957	62 109	-32,3	215	53	47 173	62 162	-31,8	8 013	13 529
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	46 496	-15,6	313	144	40 546	46 640	-15,0	7 185	9 698
Techn. informatique 3	376	48 959	53 617	-9,5	421	122	49 380	53 739	-8,8	8 407	10 727
Moyenne		42 804	47 909	-11,9			43 334	48 058	-10,9		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	99	27 273	32 372	-18,7	148	181	27 421	32 553	-18,7	5 084	6 943
Magasinier 1	321	29 542	38 744	-31,1	342	245	29 884	38 989	-30,5	5 777	8 235
Magasinier 2	921	32 099	38 644	-20,4	389	105	32 488	38 749	-19,3	6 361	8 884
Magasinier 3	44	38 830	44 935	-15,7	311	100	39 141	45 035	-15,1	7 550	10 658
Op. duplicateur 1-2	166	31 469	36 251	-15,2	339	227	31 808	36 478	-14,7	6 115	8 090
Op. informatique 1	40	32 795	33 712	-2,8	162	0	32 957	33 712	-2,3	6 156	8 427
Op. informatique 2	201	33 863	38 969	-15,1	311	252	34 174	39 221	-14,8	6 587	9 174
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	31 025	-9,3	437	177	28 819	31 201	-8,3	5 685	7 005
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	36 649	-15,4	226	86	31 977	36 735	-14,9	6 042	9 389
Personnel soutien adm. 3	2 255	37 162	41 997	-13,0	338	319	37 500	42 316	-12,8	7 342	9 622
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	33 439	-11,7	387	175	30 333	33 614	-10,8	5 911	7 461
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	37 261	-12,0	192	262	33 449	37 524	-12,2	6 304	8 557
Préposé télécomm. 1-2	20	30 130	39 845	-32,2	53	351	30 182	40 196	-33,2	5 517	9 694
Téléphoniste-récept. 2	252	27 344	31 001	-13,4	325	347	27 669	31 348	-13,3	5 344	6 566
Moyenne		31 944	36 255	-13,5			32 230	36 437	-13,1		

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chôme 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									
Professionnels									
44 641	56 907	-27,5	1 547,5	1 654,7	-6,9	28,85	34,43	-19,3	Professionnel communic. 1
70 766	73 482	-3,8	1 548,5	1 619,3	-4,6	45,70	45,50	0,4 *	Professionnel communic. 2
66 947	73 722	-10,1	1 547,1	1 653,4	-6,9	43,27	44,63	-3,1	Professionnel approvis. 2
43 977	60 430	-37,4	1 548,4	1 657,6	-7,0	28,41	36,47	-28,4	Professionnel gest. fin. 1
65 525	73 685	-12,5	1 553,1	1 608,8	-3,6	42,19	46,01	-9,1	Professionnel gest. fin. 2
74 272	89 805	-20,9	1 547,1	1 631,8	-5,5	48,00	55,11	-14,8	Professionnel gest. fin. 3
46 470	59 677	-28,4	1 550,6	1 625,2	-4,8	29,96	36,76	-22,7	Analyste proc. adm./inform. 1
69 823	73 076	-4,7	1 549,4	1 599,6	-3,2	45,07	45,82	-1,7	Analyste proc. adm./inform. 2
78 003	87 300	-11,9	1 547,1	1 657,5	-7,1	50,42	52,74	-4,6	Analyste proc. adm./inform. 3
75 237	80 697	-7,3	1 547,4	1 585,6	-2,5	48,63	50,72	-4,3	Ingénieur 2
81 375	95 278	-17,1	1 547,1	1 622,5	-4,9	52,60	58,80	-11,8	Ingénieur 3
44 334	58 865	-32,8	1 552,4	1 680,8	-8,3	28,56	35,03	-22,7	Spécialiste sc. phys. 1
75 081	74 341	1,0	1 553,9	1 638,1	-5,4	48,32	45,46	5,9	Spécialiste sc. phys. 2
69 375	74 952	-8,0	1 549,5	1 612,2	-4,0	44,78	46,58	-4,0	Moyenne
Techniciens									
Techniciens									
48 815	52 700	-8,0	1 546,5	1 538,0	0,6 *	31,56	34,45	-9,2	Techn. arts appl. graph. 1-2
55 212	61 687	-11,7	1 544,9	1 459,9	5,5	35,73	42,22	-18,2	Techn. arts appl. graph. 3
47 915	52 306	-9,2	1 552,2	1 551,2	0,1 *	30,86	33,72	-9,3	Techn. documentation 1-2
54 813	54 132	1,2	1 555,8	1 554,4	0,1 *	35,23	34,80	1,2	Techn. laboratoire 1-2
57 818	60 189	-4,1	1 555,6	1 517,4	2,5	37,16	39,71	-6,9	Techn. laboratoire 3
49 155	65 792	-33,8	1 575,7	1 528,9	3,0	31,18	43,28	-38,8	Technicien génie 1-2
55 185	75 692	-37,2	1 544,9	1 601,1	-3,6	35,72	47,31	-32,4	Technicien génie 3
47 732	56 338	-18,0	1 548,2	1 574,6	-1,7	30,83	35,86	-16,3	Techn. informatique 1-2
57 787	64 466	-11,6	1 551,0	1 518,3	2,1	37,26	42,52	-14,1	Techn. informatique 3
51 139	57 963	-13,3	1 555,8	1 552,1	0,2 *	32,87	37,44	-13,9	Moyenne
Employés de bureau									
Employés de bureau									
32 505	39 496	-21,5	1 534,0	1 529,4	0,3 *	21,19	25,96	-22,5	Op. saisie données 1-2
35 662	47 225	-32,4	1 595,4	1 706,2	-6,9	22,31	27,74	-24,3	Magasinier 1
38 850	47 633	-22,6	1 549,5	1 605,6	-3,6	25,07	29,91	-19,3	Magasinier 2
46 690	55 693	-19,3	1 553,9	1 722,6	-10,9	30,05	32,34	-7,6	Magasinier 3
37 923	44 568	-17,5	1 563,0	1 557,8	0,3 *	24,27	28,77	-18,5	Op. duplicateur 1-2
39 113	42 140	-7,7	1 673,9	1 596,4	4,6 *	23,37	26,60	-13,8	Op. informatique 1
40 761	48 394	-18,7	1 566,1	1 584,5	-1,2 *	26,02	30,65	-17,8	Op. informatique 2
34 504	38 206	-10,7	1 550,2	1 486,5	4,1	22,26	25,80	-15,9	Personnel soutien adm. 1
38 019	46 124	-21,3	1 537,4	1 596,7	-3,9	24,72	28,93	-17,0	Personnel soutien adm. 2
44 842	51 939	-15,8	1 542,1	1 464,2	5,1	29,07	35,51	-22,2	Personnel soutien adm. 3
36 244	41 075	-13,3	1 543,5	1 483,2	3,9	23,49	27,73	-18,1	Personnel secrétariat 1
39 753	46 080	-15,9	1 535,6	1 505,6	2,0	25,89	30,65	-18,4	Personnel secrétariat 2
35 699	49 891	-39,8	1 669,8	1 626,9	2,6	21,36	30,93	-44,8	Préposé télécomm. 1-2
33 012	37 914	-14,8	1 543,7	1 527,6	1,0	21,38	24,83	-16,1	Téléphoniste-récept. 2
38 408	45 005	-17,2	1 543,4	1 533,5	0,6	24,89	29,41	-18,2	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 2003

[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	974	36 861	35 577	3,5 *	540	16	37 401	35 592	4,8 *	7 714	8 981
Gardien 2	316	29 840	38 531	-29,1	426	260	30 266	38 792	-28,2	6 034	8 885
Journalier/préposé terr. 2	1 410	30 113	40 192	-33,5	311	261	30 424	40 453	-33,0	5 871	8 826
Préposé cuisine/cafét. 2	2 056	29 135	29 085	0,2 *	445	43	29 580	29 128	1,5	5 920	7 402
Préposé entretien léger 2	1 109	29 583	31 893	-7,8	452	361	30 035	32 255	-7,4	6 023	7 931
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 453	35 864	-21,8	456	330	29 909	36 195	-21,0	6 007	7 347
Moyenne		30 384	34 400	-13,2			30 824	34 615	-12,3		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	72	30 876	39 239	-27,1	253	330	31 129	39 569	-27,1	5 927	10 134
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	41 640	-18,6	367	409	35 470	42 049	-18,5	6 971	11 247
Electricien entretien 2	247	40 076	46 174	-15,2	496	356	40 572	46 529	-14,7	8 211	9 897
Electricien entretien 3	8	42 603	50 374	-18,2	192	162	42 795	50 536	-18,1	7 991	9 765
Mécanicien véh. motor. 1	78	38 186	44 231	-15,8	215	745	38 401	44 977	-17,1	7 314	11 303
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	46 273	-15,5	216	440	40 292	46 712	-15,9	7 718	11 311
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	49 496	-23,5	621	155	40 697	49 651	-22,0	8 467	9 019
Menuisier entretien 2	283	38 337	43 507	-13,5	527	374	38 864	43 880	-12,9	7 980	10 778
Peintre entretien 2	181	35 546	42 402	-19,3	486	384	36 032	42 786	-18,7	7 315	10 358
Plombier entretien 2	310	40 076	45 032	-12,4	518	381	40 594	45 413	-11,9	8 247	10 673
Moyenne		38 286	44 619	-16,5			38 750	44 990	-16,1		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 734	41 869	-11,0			38 098	42 045	-10,4		

1. Le nombre d'emplois 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 chôme payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
45 115	44 574	1,2 *	1 708,4	1 597,6	6,5	26,41	27,83	-5,4	Employés de service
36 300	47 677	-31,3	1 699,0	1 646,1	3,1	21,37	29,09	-36,1	Cuisinier 2
36 295	49 279	-35,8	1 707,4	1 663,8	2,6	21,26	29,72	-39,8	Gardien 2
35 500	36 530	-2,9	1 709,0	1 657,9	3,0	20,77	22,16	-6,7	Journalier/préposé terr. 2
36 058	40 186	-11,4	1 704,8	1 635,0	4,1	21,15	24,54	-16,0	Préposé cuisine/café. 2
35 916	43 542	-21,2	1 707,4	1 701,3	0,4 *	21,03	25,60	-21,7	Préposé entretien léger 2
36 993	42 507	-14,9	1 707,3	1 657,7	2,9	21,67	25,68	-18,5	Préposé entretien lourd 2
									Moyenne
37 056	49 703	-34,1	1 704,3	1 665,5	2,3	21,74	29,97	-37,9	Ouvriers
42 441	53 296	-25,6	1 706,1	1 637,8	4,0	24,87	32,75	-31,7	Conducteur véh. légers 2
48 783	56 426	-15,7	1 708,0	1 706,0	0,1 *	28,56	33,22	-16,3	Conducteur véh. lourds 2
50 786	60 301	-18,7	1 692,5	1 711,9	-1,1	30,01	35,35	-17,8	Electricien entretien 2
45 715	56 280	-23,1	1 694,6	1 652,9	2,5	26,98	34,25	-26,9	Electricien entretien 3
48 011	58 024	-20,9	1 695,3	1 640,0	3,3	28,32	35,59	-25,7	Mécanicien véh. motor. 1
49 164	58 670	-19,3	1 709,2	1 662,8	2,7	28,76	35,47	-23,3	Mécanicien véh. motor. 2
46 844	54 659	-16,7	1 709,1	1 673,9	2,1	27,41	32,80	-19,7	Mécanicien entret. Millwright 2
43 347	53 145	-22,6	1 709,3	1 649,7	3,5	25,36	32,33	-27,5	Menuisier entretien 2
48 841	56 086	-14,8	1 709,3	1 670,7	2,3	28,57	33,68	-17,9	Peintre entretien 2
46 560	55 434	-19,1	1 706,9	1 667,5	2,3	27,27	33,40	-22,4	Plombier entretien 2
									Moyenne
45 000	51 354	-14,1	1 581,3	1 575,1	0,4 *	28,58	32,66	-14,3	Ensemble des emplois repères
									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 2003

[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	113	37 995	48 857	-28,6	139	0	38 133	48 857	-28,1	6 507	6 391
Professionnel communic. 2	535	61 390	61 483	-0,2 *	268	40	61 658	61 523	0,2 *	9 108	9 107
Professionnel approvis. 2	10	58 137	64 523	-11,0	191	93	58 327	64 616	-10,8	8 620	9 444
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	61 666	-9,9	528	69	56 642	61 734	-9,0	8 882	9 383
Professionnel gest. fin. 3	112	64 744	79 161	-22,3	213	32	64 957	79 193	-21,9	9 315	9 923
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	65 256	-8,0	326	46	60 755	65 303	-7,5	9 069	9 088
Analyste proc. adm./inform. 3	725	68 121	77 747	-14,1	224	98	68 345	77 844	-13,9	9 658	9 340
Ingénieur 2	774	65 591	72 343	-10,3	230	12	65 821	72 355	-9,9	9 416	8 796
Moyenne		60 068	66 343	-10,4			60 400	66 388	-9,9		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	41 256	45 400	-10,0	234	459	41 490	45 859	-10,5	7 325	7 298
Techn. documentation 1-2	812	40 123	40 776	-1,6 *	426	136	40 549	40 913	-0,9 *	7 366	8 147
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	48 826	-21,4	313	60	40 546	48 886	-20,6	7 185	8 079
Techn. informatique 3	376	48 959	56 837	-16,1	421	39	49 380	56 876	-15,2	8 407	8 489
Moyenne		42 804	51 843	-21,1			43 334	51 900	-19,8		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	99	27 273	32 956	-20,8	148	8	27 421	32 964	-20,2	5 084	7 537
Magasinier 1	321	29 542	42 293	-43,2	342	300	29 884	42 593	-42,5	5 777	7 340
Magasinier 2	921	32 099	39 023	-21,6	389	34	32 488	39 057	-20,2	6 361	7 261
Op. informatique 2	201	33 863	37 936	-12,0	311	45	34 174	37 981	-11,1	6 587	8 189
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	32 054	-12,9	437	14	28 819	32 069	-11,3	5 685	6 182
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	37 325	-17,6	226	33	31 977	37 358	-16,8	6 042	7 426
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	34 505	-15,2	387	115	30 333	34 620	-14,1	5 911	6 914
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	38 897	-17,0	192	89	33 449	38 986	-16,6	6 304	7 474
Téléphoniste-récept. 2	252	27 344	31 621	-15,6	325	237	27 669	31 858	-15,1	5 344	6 179
Moyenne		31 912	37 272	-16,8			32 201	37 335	-15,9		

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
44 641	55 248	-23,8	1 547,5	1 633,8	-5,6	28,85	34,25	-18,7	Professionnels
70 766	70 631	0,2 *	1 548,5	1 584,2	-2,3	45,70	44,88	1,8 *	Professionnel communic. 1
66 947	74 061	-10,6	1 547,1	1 583,1	-2,3	43,27	47,02	-8,7	Professionnel communic. 2
65 525	71 117	-8,5	1 553,1	1 591,2	-2,5	42,19	44,91	-6,4	Professionnel approvis. 2
74 272	89 116	-20,0	1 547,1	1 563,5	-1,1	48,00	57,07	-18,9	Professionnel gest. fin. 2
69 823	74 391	-6,5	1 549,4	1 548,8	0,0 *	45,07	48,13	-6,8	Professionnel gest. fin. 3
78 003	87 184	-11,8	1 547,1	1 557,5	-0,7 *	50,42	56,11	-11,3	Analyste proc. adm./inform. 2
75 237	81 151	-7,9	1 547,4	1 545,9	0,1 *	48,63	52,40	-7,8	Analyste proc. adm./inform. 3
69 425	75 344	-8,5	1 549,5	1 557,5	-0,5 *	44,81	48,51	-8,3	Ingénieur 2
48 815	53 157	-8,9	1 546,5	1 673,5	-8,2	31,56	32,01	-1,4 *	Moyenne
47 915	49 060	-2,4 *	1 552,2	1 641,7	-5,8	30,86	29,92	3,0 *	Techniciens
47 732	56 965	-19,3	1 548,2	1 556,5	-0,5 *	30,83	36,66	-18,9	Techn. arts appl. graph. 1-2
57 787	65 365	-13,1	1 551,0	1 580,7	-1,9 *	37,26	41,44	-11,2	Techn. documentation 1-2
51 139	60 015	-17,4	1 555,8	1 535,3	1,3	32,87	39,37	-19,8	Techn. informatique 1-2
32 505	40 502	-24,6	1 534,0	1 550,0	-1,0 *	21,19	26,33	-24,3	Techn. informatique 3
35 662	49 932	-40,0	1 595,4	1 682,5	-5,5	22,31	29,73	-33,3	Moyenne
38 850	46 318	-19,2	1 549,5	1 517,0	2,1	25,07	30,68	-22,4	Employés de bureau
40 761	46 170	-13,3	1 566,1	1 584,0	-1,1 *	26,02	29,28	-12,5	Op. saisie données 1-2
34 504	38 250	-10,9	1 550,2	1 491,0	3,8	22,26	25,79	-15,9	Magasinier 1
38 019	44 783	-17,8	1 537,4	1 546,9	-0,6 *	24,72	29,10	-17,7	Magasinier 2
36 244	41 534	-14,6	1 543,5	1 544,3	0,0 *	23,49	27,03	-15,1	Op. informatique 2
39 753	46 460	-16,9	1 535,6	1 537,3	-0,1 *	25,89	30,34	-17,2	Personnel soutien adm. 1
33 012	38 038	-15,2	1 543,7	1 616,3	-4,7	21,38	23,65	-10,6	Personnel soutien adm. 2
38 374	44 569	-16,1	1 542,0	1 534,4	0,5 *	24,89	29,18	-17,2	Personnel secrétariat 1
									Personnel secrétariat 2
									Téléphoniste-récept. 2
									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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)								Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de service											
Gardien 2	316	29 840	41 108	-37,8	426	0	30 266	41 108	-35,8	6 034	7 148
Moyenne		30 384	35 718	-17,6			30 766	36 251	-17,8		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	72	30 876	40 175	-30,1	253	15	31 129	40 190	-29,1	5 927	9 379
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	42 976	-22,4	367	215	35 470	43 191	-21,8	6 971	8 192
Électricien entretien 2	247	40 076	47 088	-17,5	496	395	40 572	47 482	-17,0	8 211	7 535
Mécanicien véh. motor. 1	78	38 186	44 990	-17,8	215	1 045	38 401	46 034	-19,9	7 314	12 031
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	48 157	-20,2	216	387	40 292	48 544	-20,5	7 718	8 974
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	51 500	-28,5	621	177	40 697	51 678	-27,0	8 467	8 646
Menuisier entretien 2	283	38 337	44 407	-15,8	527	425	38 864	44 832	-15,4	7 980	8 082
Plombier entretien 2	310	40 076	46 623	-16,3	518	536	40 594	47 159	-16,2	8 247	8 005
Moyenne		38 286	46 198	-20,7			38 750	46 604	-20,3		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 742	43 876	-16,3			38 143	44 082	-15,6		

1. Le nombre d'emplois 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 chôme payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
36 300	48 256	-32,9	1 699,0	1 648,8	3,0	21,37	29,32	-37,2	Employés de service
36 922	42 759	-15,8	1 707,3	1 636,9	4,1	21,62	26,09	-20,7	Gardien 2
									Moyenne
37 056	49 570	-33,8	1 704,3	1 757,2	-3,1	21,74	28,19	-29,7	Ouvriers
42 441	51 383	-21,1	1 706,1	1 723,4	-1,0 *	24,87	29,86	-20,1	Conducteur véh. légers 2
48 783	55 018	-12,8	1 708,0	1 745,1	-2,2	28,56	31,72	-11,1	Conducteur véh. lourds 2
45 715	58 066	-27,0	1 694,6	1 629,1	3,9	26,98	35,85	-32,9	Électricien entretien 2
48 011	57 518	-19,8	1 695,3	1 658,4	2,2	28,32	34,78	-22,8	Mécanicien véh. motor. 1
49 164	60 323	-22,7	1 709,2	1 647,0	3,6	28,76	36,76	-27,8	Mécanicien véh. motor. 2
46 844	52 914	-13,0	1 709,1	1 750,1	-2,4	27,41	30,26	-10,4	Mécanicien entret. Millwright 2
48 841	55 164	-12,9	1 709,3	1 754,1	-2,6	28,57	31,47	-10,2	Menuisier entretien 2
									Plombier entretien 2
46 560	54 913	-17,9	1 706,9	1 723,4	-1,0	27,27	31,99	-17,3	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
45 049	51 618	-14,6	1 580,0	1 562,4	1,1 *	28,63	33,21	-16,0	Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003

[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	535	61 390	57 621	6,1	268	0	61 658	57 621	6,5	9 108	10 106
Professionnel approuvis. 2	10	58 137	59 495	-2,3	191	0	58 327	59 495	-2,0	8 620	9 770
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	57 174	-1,9	528	0	56 642	57 174	-0,9 *	8 882	10 616
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	60 371	0,1 *	326	0	60 755	60 371	0,6 *	9 069	10 167
Ingénieur 2	774	65 591	61 177	6,7	230	0	65 821	61 177	7,1	9 416	9 705
Spécialiste sc. phys. 2	361	64 473	62 993	2,3	675	0	65 148	62 993	3,3	9 933	9 660
Moyenne		60 012	60 508	-0,8 *			60 627	60 733	-0,2 *		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	41 256	40 593	1,6	234	313	41 490	40 906	1,4 *	7 325	9 016
Techn. documentation 1-2	812	40 123	39 552	1,4	426	163	40 549	39 715	2,1	7 366	8 337
Techn. laboratoire 1-2	1 984	45 334	40 988	9,6	902	154	46 236	41 142	11,0	8 577	9 072
Techn. laboratoire 3	420	47 943	48 164	-0,5	940	363	48 883	48 527	0,7	8 935	9 969
Technicien génie 1-2	1 318	41 255	42 523	-3,1	410	278	41 665	42 801	-2,7	7 490	9 094
Technicien génie 3	183	46 957	50 968	-8,5	215	286	47 173	51 254	-8,7	8 013	9 807
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	41 353	-2,8	313	104	40 546	41 457	-2,2	7 185	8 374
Techn. informatique 3	376	48 959	51 064	-4,3	421	137	49 380	51 201	-3,7	8 407	9 164
Moyenne		42 804	42 363	1,0			43 334	42 544	1,8		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	99	27 273	30 663	-12,4	148	26	27 421	30 689	-11,9	5 084	6 166
Magasinier 2	921	32 099	34 763	-8,3	389	77	32 488	34 840	-7,2	6 361	7 495
Op. duplicateur 1-2	166	31 469	35 003	-11,2	339	214	31 808	35 216	-10,7	6 115	7 983
Op. informatique 2	201	33 863	35 916	-6,1	311	67	34 174	35 983	-5,3	6 587	7 939
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	29 325	-3,3	437	34	28 819	29 359	-1,9	5 685	5 963
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	33 237	-4,7	226	111	31 977	33 348	-4,3	6 042	7 340
Personnel soutien adm. 3	2 255	37 162	38 177	-2,7	338	330	37 500	38 507	-2,7	7 342	9 695
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	32 481	-8,5	387	111	30 333	32 593	-7,4	5 911	6 927
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	35 138	-5,7	192	185	33 449	35 322	-5,6	6 304	8 188
Préposé télécomm. 1-2	20	30 130	30 031	0,3 *	53	273	30 182	30 304	-0,4 *	5 517	6 952
Téléphoniste-récept. 2	252	27 344	27 651	-1,1	325	46	27 669	27 697	-0,1 *	5 344	5 349
Moyenne		31 895	33 608	-5,4			32 184	33 746	-4,9		

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chômé payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
70 766	67 728	4,3	1 548,5	1 490,0	3,8	45,70	45,50	0,4 *	Professionnels
66 947	69 265	-3,5	1 547,1	1 500,7	3,0	43,27	46,15	-6,7	Professionnel communic. 2
65 525	67 790	-3,5	1 553,1	1 467,8	5,5	42,19	46,14	-9,4	Professionnel approuvis. 2
69 823	70 539	-1,0	1 549,4	1 477,8	4,6	45,07	47,75	-5,9	Professionnel gest. fin. 2
75 237	70 882	5,8	1 547,4	1 523,0	1,6	48,63	46,55	4,3	Analyste proc. adm./inform. 2
75 081	72 653	3,2	1 553,9	1 514,8	2,5	48,32	47,95	0,8	Ingénieur 2
69 684	71 263	-2,3	1 549,6	1 475,0	4,8	44,97	48,43	-7,7	Spécialiste sc. phys. 2
									Moyenne
48 815	49 922	-2,3	1 546,5	1 481,9	4,2	31,56	33,82	-7,2	Techniciens
47 915	48 052	-0,3 *	1 552,2	1 488,8	4,1	30,86	32,36	-4,9	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 813	50 214	8,4	1 555,8	1 497,9	3,7	35,23	33,47	5,0	Techn. documentation 1-2
57 818	58 496	-1,2	1 555,6	1 522,4	2,1	37,16	38,40	-3,3	Techn. laboratoire 1-2
49 155	51 895	-5,6	1 575,7	1 540,7	2,2	31,18	33,67	-8,0	Techn. laboratoire 3
55 185	61 061	-10,6	1 544,9	1 531,8	0,8	35,72	39,91	-11,7	Technicien génie 1-2
47 732	49 831	-4,4	1 548,2	1 507,0	2,7	30,83	33,10	-7,4	Technicien génie 3
57 787	60 365	-4,5	1 551,0	1 514,4	2,4	37,26	39,87	-7,0	Techn. informatique 1-2
51 139	51 413	-0,5	1 555,8	1 509,2	3,0	32,87	34,07	-3,7	Techn. informatique 3
									Moyenne
32 505	36 856	-13,4	1 534,0	1 469,4	4,2	21,19	25,10	-18,5	Employés de bureau
38 850	42 335	-9,0	1 549,5	1 589,3	-2,6	25,07	26,54	-5,9	Op. saisie données 1-2
37 923	43 200	-13,9	1 563,0	1 578,1	-1,0	24,27	27,41	-12,9	Magasinier 2
40 761	43 922	-7,8	1 566,1	1 504,9	3,9	26,02	29,40	-13,0	Op. duplicateur 1-2
34 504	35 323	-2,4	1 550,2	1 500,4	3,2	22,26	23,57	-5,9	Op. informatique 2
38 019	40 688	-7,0	1 537,4	1 480,9	3,7	24,72	27,48	-11,2	Personnel soutien adm. 1
44 842	48 202	-7,5	1 542,1	1 448,9	6,0	29,07	33,33	-14,7	Personnel soutien adm. 2
36 244	39 519	-9,0	1 543,5	1 463,2	5,2	23,49	27,00	-14,9	Personnel soutien adm. 3
39 753	43 511	-9,5	1 535,6	1 474,5	4,0	25,89	29,46	-13,8	Personnel secrétariat 1
35 699	37 256	-4,4	1 669,8	1 457,5	12,7	21,36	25,62	-19,9	Personnel secrétariat 2
33 012	33 046	-0,1 *	1 543,7	1 478,4	4,2	21,38	22,26	-4,1	Préposé télécomm. 1-2
38 354	41 267	-7,6	1 541,8	1 481,9	3,9	24,88	27,87	-12,0	Téléphoniste-récept. 2
									Moyenne

Annexe C-5

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003

[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	974	36 861	38 227	-3,7	540	213	37 401	38 440	-2,8	7 714	9 276
Gardien 2	316	29 840	35 865	-20,2	426	263	30 266	36 128	-19,4	6 034	8 722
Journalier/préposé terr. 2	1 410	30 113	33 663	-11,8	311	156	30 424	33 818	-11,2	5 871	7 557
Préposé entretien léger 2	1 109	29 583	30 617	-3,5	452	391	30 035	31 008	-3,2	6 023	8 040
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 453	31 367	-6,5	456	75	29 909	31 441	-5,1	6 007	7 453
Moyenne		30 384	32 560	-7,2			30 824	32 690	-6,1		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	72	30 876	33 357	-8,0	253	224	31 129	33 582	-7,9	5 927	7 764
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	33 345	5,0	367	0	35 470	33 345	6,0	6 971	6 438
Électricien entretien 2	247	40 076	41 625	-3,9	496	204	40 572	41 829	-3,1	8 211	9 388
Électricien entretien 3	8	42 603	47 061	-10,5	192	245	42 795	47 306	-10,5	7 991	10 543
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	40 561	-1,2	621	65	40 697	40 627	0,2 *	8 467	8 534
Menuisier entretien 2	283	38 337	38 559	-0,6 *	527	220	38 864	38 779	0,2 *	7 980	9 268
Peintre entretien 2	181	35 546	36 538	-2,8	486	186	36 032	36 724	-1,9	7 315	8 979
Plombier entretien 2	310	40 076	41 214	-2,8	518	165	40 594	41 379	-1,9	8 247	9 441
Moyenne		38 286	38 739	-1,2			38 750	38 881	-0,3 *		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 636	38 886	-3,3			38 003	39 003	-2,6		

1. Le nombre d'emplois 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		%	
45 115	47 716	-5,8	1 708,4	1 640,1	4,0	26,41	29,08	-10,1	Employés de service
36 300	44 850	-23,6	1 699,0	1 703,5	-0,3 *	21,37	26,37	-23,4	Cuisinier 2
36 295	41 376	-14,0	1 707,4	1 658,8	2,8	21,26	24,96	-17,4	Gardien 2
36 058	39 049	-8,3	1 704,8	1 664,4	2,4	21,15	23,46	-10,9	Journalier/préposé terr. 2
35 916	38 894	-8,3	1 707,4	1 632,0	4,4	21,03	23,84	-13,4	Préposé entretien léger 2
									Préposé entretien lourd 2
36 993	40 266	-8,8	1 707,3	1 640,0	3,9	21,67	24,55	-13,3	Moyenne
									Ouvriers
37 056	41 346	-11,6	1 704,3	1 645,2	3,5	21,74	25,13	-15,6	Conducteur véh. légers 2
42 441	39 784	6,3	1 706,1	1 648,8	3,4	24,87	24,13	3,0	Conducteur véh. lourds 2
48 783	51 217	-5,0	1 708,0	1 644,0	3,7	28,56	31,13	-9,0	Électricien entretien 2
50 786	57 849	-13,9	1 692,5	1 670,0	1,3	30,01	34,65	-15,5	Électricien entretien 3
49 164	49 161	0,0 *	1 709,2	1 638,6	4,1	28,76	29,99	-4,3	Mécanicien entret. Millwright 2
46 844	48 047	-2,6	1 709,1	1 648,7	3,5	27,41	29,14	-6,3	Menuisier entretien 2
43 347	45 703	-5,4	1 709,3	1 646,2	3,7	25,36	27,76	-9,5	Peintre entretien 2
48 841	50 820	-4,1	1 709,3	1 644,1	3,8	28,57	30,89	-8,1	Plombier entretien 2
46 560	47 615	-2,3	1 706,9	1 643,2	3,7	27,27	28,97	-6,2	Moyenne
									Ensemble des emplois repères
44 897	47 218	-5,2	1 580,9	1 519,4	3,9	28,52	31,24	-9,5	Moyenne

Annexe C-6

Rémunération et écarts de rémunération selon les composantes, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2003

[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	113	37 995	45 425	-19,6	139	0	38 133	45 425	-19,1	6 507	12 005
Professionnel communic. 2	535	61 390	60 045	2,2	268	0	61 658	60 045	2,6	9 108	14 665
Professionnel communic. 3	48	69 049	72 500	-5,0	227	0	69 276	72 500	-4,7	9 760	16 869
Professionnel approvis. 2	10	58 137	59 150	-1,7	191	0	58 327	59 150	-1,4	8 620	14 604
Professionnel gest. fin. 1	89	37 360	48 189	-29,0	178	0	37 538	48 189	-28,4	6 439	12 760
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	58 718	-4,6	528	0	56 642	58 718	-3,7	8 882	14 600
Professionnel gest. fin. 3	112	64 744	72 832	-12,5	213	0	64 957	72 832	-12,1	9 315	17 163
Analyste proc. adm./inform. 1	307	39 325	46 849	-19,1	285	0	39 610	46 849	-18,3	6 860	12 241
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	58 194	3,7	326	0	60 755	58 194	4,2	9 069	14 497
Analyste proc. adm./inform. 3	725	68 121	70 896	-4,1	224	0	68 345	70 896	-3,7	9 658	16 755
Ingénieur 1	55	41 614	44 936	-8,0	137	0	41 751	44 936	-7,6	6 928	11 953
Ingénieur 2	774	65 591	65 672	-0,1	230	0	65 821	65 672	0,2	9 416	15 618
Ingénieur 3	28	71 172	79 540	-11,8	234	0	71 406	79 540	-11,4	9 969	18 047
Spécialiste sc. phys. 1	15	37 399	46 461	-24,2	336	0	37 735	46 461	-23,1	6 599	12 404
Spécialiste sc. phys. 2	361	64 473	60 698	5,9	675	0	65 148	60 698	6,8	9 933	14 798
Spécialiste sc. phys. 3	79	68 709	77 330	-12,5	226	0	68 934	77 330	-12,2	9 710	17 796
Moyenne		60 023	60 185	-0,3			60 355	60 185	0,3		
Techniciens											
Techn. documentation 1-2	812	40 123	44 916	-11,9	426	0	40 549	44 916	-10,8	7 366	11 872
Techn. laboratoire 1-2	1 984	45 334	45 069	0,6	902	0	46 236	45 069	2,5	8 577	11 928
Techn. génie 1-2	1 318	41 255	56 221	-36,3	410	0	41 665	56 221	-34,9	7 490	14 172
Technicien génie 3	183	46 957	65 341	-39,1	215	0	47 173	65 341	-38,5	8 013	15 733
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	46 860	-16,5	313	0	40 546	46 860	-15,6	7 185	12 776
Moyenne		42 156	48 475	-15,0			42 678	48 475	-13,6		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	99	27 273	33 811	-24,0	148	0	27 421	33 811	-23,3	5 084	9 382
Magasinier 1	321	29 542	32 561	-10,2	342	0	29 884	32 561	-9,0	5 777	9 048
Magasinier 2	921	32 099	36 189	-12,7	389	0	32 488	36 189	-11,4	6 361	10 005
Magasinier 3	44	38 830	44 476	-14,5	311	0	39 141	44 476	-13,6	7 550	11 871
Op. informatique 1	40	32 795	32 618	0,5	162	0	32 957	32 618	1,0	6 156	9 054
Op. informatique 2	201	33 863	38 473	-13,6	311	0	34 174	38 473	-12,6	6 587	10 549
Op. informatique 3	40	44 023	44 506	-1,1	262	0	44 285	44 506	-0,5	8 243	11 785
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	30 743	-8,3	437	0	28 819	30 743	-6,7	5 685	8 555
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	37 394	-17,8	226	0	31 977	37 394	-16,9	6 042	10 310
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	36 473	-21,8	387	0	30 333	36 473	-20,2	5 911	10 088
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	38 257	-15,0	192	0	33 449	38 257	-14,4	6 304	10 552
Moyenne		31 420	36 510	-16,2			31 702	36 510	-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		%	
44 641	57 430	-28,6	1 547,5	1 680,8	-8,6	28,85	34,18	-18,5	Professionnels
70 766	74 710	-5,6	1 548,5	1 680,8	-8,5	45,70	44,45	2,7	Professionnel communic. 1
79 036	89 370	-13,1	1 547,1	1 680,8	-8,6	51,09	53,17	-4,1	Professionnel communic. 2
66 947	73 754	-10,2	1 547,1	1 680,8	-8,6	43,27	43,88	-1,4	Professionnel communic. 3
43 977	60 949	-38,6	1 548,4	1 680,8	-8,5	28,41	36,27	-27,7	Professionnel approuvis. 2
65 525	73 318	-11,9	1 553,1	1 680,8	-8,2	42,19	43,63	-3,4	Professionnel gest. fin. 1
74 272	89 994	-21,2	1 547,1	1 680,8	-8,6	48,00	53,54	-11,5	Professionnel gest. fin. 2
46 470	59 089	-27,2	1 550,6	1 680,8	-8,4	29,96	35,15	-17,3	Professionnel gest. fin. 3
69 823	72 691	-4,1	1 549,4	1 680,8	-8,5	45,07	43,25	4,0	Analyste proc. adm./inform. 1
78 003	87 651	-12,4	1 547,1	1 680,8	-8,6	50,42	52,15	-3,4	Analyste proc. adm./inform. 2
48 679	56 889	-16,9	1 547,1	1 680,8	-8,6	31,47	33,85	-7,6	Analyste proc. adm./inform. 3
75 237	81 290	-8,0	1 547,4	1 680,8	-8,6	48,63	48,36	0,6	Ingénieur 1
81 375	97 587	-19,9	1 547,1	1 680,8	-8,6	52,60	58,06	-10,4	Ingénieur 2
44 334	58 865	-32,8	1 552,4	1 680,8	-8,3	28,56	35,03	-22,7	Ingénieur 3
75 081	75 496	-0,6	1 553,9	1 680,8	-8,2	48,32	44,92	7,0	Spécialiste sc. phys. 1
78 644	95 127	-21,0	1 547,1	1 680,8	-8,6	50,83	56,60	-11,4	Spécialiste sc. phys. 2
69 375	74 982	-8,1	1 549,5	1 680,8	-8,5	44,78	44,61	0,4	Spécialiste sc. phys. 3
47 915	56 788	-18,5	1 552,2	1 677,2	-8,1	30,86	33,85	-9,7	Moyenne
54 813	56 997	-4,0	1 555,8	1 677,2	-7,8	35,23	33,98	3,5	Techniciens
49 155	70 393	-43,2	1 575,7	1 677,2	-6,4	31,18	41,96	-34,6	Techn. documentation 1-2
55 185	81 074	-46,9	1 544,9	1 677,2	-8,6	35,72	48,33	-35,3	Techn. laboratoire 1-2
47 732	59 636	-24,9	1 548,2	1 677,2	-8,3	30,83	35,56	-15,3	Techn. génie 1-2
50 391	61 245	-21,5	1 556,4	1 677,2	-7,8	32,37	36,51	-12,8	Technicien génie 3
32 505	43 193	-32,9	1 534,0	1 675,8	-9,2	21,19	25,78	-21,7	Techn. informatique 1-2
35 662	41 609	-16,7	1 595,4	1 787,6	-12,0	22,31	23,27	-4,3	Moyenne
38 850	46 194	-18,9	1 549,5	1 787,6	-15,4	25,07	25,84	-3,1	Employés de bureau
46 690	56 347	-20,7	1 553,9	1 788,5	-15,1	30,05	31,51	-4,9	Op. saisie données 1-2
39 113	41 672	-6,5	1 673,9	1 675,8	-0,1	23,37	24,87	-6,4	Magasinier 1
40 761	49 021	-20,3	1 566,1	1 675,8	-7,0	26,02	29,25	-12,4	Magasinier 2
52 528	56 291	-7,2	1 610,2	1 675,8	-4,1	32,62	33,59	-3,0	Magasinier 3
34 504	39 298	-13,9	1 550,2	1 675,8	-8,1	22,26	23,45	-5,3	Op. informatique 1
38 019	47 704	-25,5	1 537,4	1 675,8	-9,0	24,72	28,46	-15,1	Op. informatique 2
36 244	46 561	-28,5	1 543,5	1 675,8	-8,6	23,49	27,78	-18,3	Op. informatique 3
39 753	48 810	-22,8	1 535,6	1 675,8	-9,1	25,89	29,12	-12,5	Personnel soutien adm. 1
37 763	46 594	-23,4	1 541,7	1 682,5	-9,1	24,50	27,70	-13,1	Personnel soutien adm. 2
									Personnel secrétariat 1
									Personnel secrétariat 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 2003

[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	314	31 960	39 028	-22,1							
Cuisinier 2	974	36 861	40 289	-9,3	540	0	37 401	40 289	-7,7	7 714	10 890
Journalier/préposé terr. 2	1 410	30 113	31 076	-3,2	311	0	30 424	31 076	-2,1	5 871	8 501
Préposé cuisine/café. 2	2 056	29 135	27 820	4,5	445	0	29 580	27 820	5,9	5 920	7 649
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 453	27 820	5,5	456	0	29 909	27 820	7,0	6 007	7 649
Moyenne		30 521	30 433	0,3			30 897	30 070	2,7		
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	33 567	4,4	367	0	35 470	33 567	5,4	6 971	9 156
Electricien entretien 2	247	40 076	46 154	-15,2	496	0	40 572	46 154	-13,8	8 211	11 992
Electricien entretien 3	8	42 603	48 922	-14,8	192	0	42 795	48 922	-14,3	7 991	12 344
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	39 569	1,3	216	0	40 292	39 569	1,8	7 718	10 723
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	38 589	3,7	621	0	40 697	38 589	5,2	8 467	10 478
Menuisier entretien 2	283	38 337	41 678	-8,7	527	0	38 864	41 678	-7,2	7 980	11 137
Peintre entretien 2	181	35 546	36 314	-2,2	486	0	36 032	36 314	-0,8	7 315	9 878
Plombier entretien 2	310	40 076	45 961	-14,7	518	0	40 594	45 961	-13,2	8 247	11 956
Moyenne		38 656	41 321	-6,9			39 144	41 321	-5,6		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 911	41 372	-9,1			38 312	41 389	-8,0		

1. Le nombre d'emplois 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		%	
45 115	51 180	-13,4	1 708,4	1 783,9	-4,4	26,41	28,68	-8,6	Employés de service
36 295	39 577	-9,0	1 707,4	1 783,9	-4,5	21,26	22,19	-4,4	Cuisinier 1
35 500	35 469	0,1	1 709,0	1 783,9	-4,4	20,77	19,88	4,3	Cuisinier 2
35 916	35 469	1,2	1 707,4	1 783,9	-4,5	21,03	19,88	5,5	Journalier/préposé terr. 2
									Préposé cuisine/café. 2
									Préposé entretien lourd 2
37 077	38 305	-3,3	1 708,0	1 783,9	-4,4	21,71	21,47	1,1	Moyenne
42 441	42 723	-0,7	1 706,1	1 783,9	-4,6	24,87	23,94	3,7	Ouvriers
48 783	58 146	-19,2	1 708,0	1 783,9	-4,4	28,56	32,59	-14,1	Conducteur véh. lourds 2
50 786	61 266	-20,6	1 692,5	1 783,9	-5,4	30,01	34,35	-14,5	Electricien entretien 2
48 011	50 293	-4,8	1 695,3	1 783,9	-5,2	28,32	28,19	0,5	Electricien entretien 3
49 164	49 066	0,2	1 709,2	1 783,9	-4,4	28,76	27,51	4,3	Mécanicien véh. motor. 2
46 844	52 815	-12,7	1 709,1	1 783,9	-4,4	27,41	29,61	-8,0	Mécanicien entret. Millwright 2
43 347	46 192	-6,6	1 709,3	1 783,9	-4,4	25,36	25,89	-2,1	Menuisier entretien 2
48 841	57 917	-18,6	1 709,3	1 783,9	-4,4	28,57	32,46	-13,6	Peintre entretien 2
									Plombier entretien 2
47 072	52 304	-11,1	1 707,7	1 783,9	-4,5	27,56	29,32	-6,4	Moyenne
45 202	52 392	-15,9	1 578,4	1 701,7	-7,8	28,75	30,89	-7,5	Ensemble des emplois repères
									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 2003

[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	113	37 995	45 817	-20,6	139	46	38 133	45 863	-20,3	6 507	11 665
Professionnel communic. 2	535	61 390	60 451	1,5	268	97	61 658	60 548	1,8	9 108	13 293
Professionnel approuvis. 2	10	58 137	59 553	-2,4	191	48	58 327	59 601	-2,2	8 620	13 686
Professionnel gest. fin. 1	89	37 360	48 151	-28,9	178	36	37 538	48 187	-28,4	6 439	12 094
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	59 818	-6,6	528	182	56 642	59 999	-5,9	8 882	12 488
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	60 756	-0,5	326	96	60 755	60 852	-0,2 *	9 069	12 101
Analyste proc. adm./inform. 3	725	68 121	71 544	-5,0	224	14	68 345	71 557	-4,7	9 658	15 669
Ingénieur 1	55	41 614	50 745	-21,9	137	0	41 751	50 745	-21,5	6 928	9 710
Ingénieur 2	774	65 591	72 979	-11,3	230	111	65 821	73 090	-11,0	9 416	11 841
Ingénieur 3	28	71 172	88 104	-23,8	234	53	71 406	88 156	-23,5	9 969	14 642
Spécialiste sc. phys. 1	15	37 399	46 461	-24,2	336	0	37 735	46 461	-23,1	6 599	12 404
Spécialiste sc. phys. 2	361	64 473	62 134	3,6	675	45	65 148	62 179	4,6	9 933	11 523
Moyenne		60 023	62 596	-4,3			60 355	62 686	-3,9		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	41 256	44 171	-7,1	234	707	41 490	44 879	-8,2	7 325	6 909
Techn. arts appl. graph. 3	30	46 981	47 838	-1,8 *	215	434	47 196	48 272	-2,3	8 016	9 670
Techn. documentation 1-2	812	40 123	42 027	-4,7	426	248	40 549	42 275	-4,3	7 366	9 741
Techn. laboratoire 1-2	1 984	45 334	49 300	-8,8	902	102	46 236	49 403	-6,8	8 577	10 435
Techn. laboratoire 3	420	47 943	51 044	-6,5	940	319	48 883	51 363	-5,1	8 935	9 891
Technicien génie 1-2	1 318	41 255	55 570	-34,7	410	114	41 665	55 684	-33,6	7 490	11 368
Technicien génie 3	183	46 957	61 767	-31,5	215	57	47 173	61 825	-31,1	8 013	13 531
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	46 599	-15,8	313	103	40 546	46 703	-15,2	7 185	10 011
Techn. informatique 3	376	48 959	54 652	-11,6	421	127	49 380	54 779	-10,9	8 407	11 753
Moyenne		42 804	49 310	-15,2			43 334	49 462	-14,1		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	99	27 273	33 716	-23,6	148	111	27 421	33 827	-23,4	5 084	8 232
Magasinier 1	321	29 542	42 061	-42,4	342	167	29 884	42 228	-41,3	5 777	8 937
Magasinier 2	921	32 099	45 388	-41,4	389	266	32 488	45 654	-40,5	6 361	9 570
Magasinier 3	44	38 830	50 450	-29,9	311	455	39 141	50 904	-30,1	7 550	10 015
Op. duplicateur 1-2	166	31 469	37 770	-20,0	339	199	31 808	37 969	-19,4	6 115	8 387
Op. informatique 1	40	32 795	36 229	-10,5	162	19	32 957	36 249	-10,0	6 156	8 480
Op. informatique 2	201	33 863	40 400	-19,3	311	174	34 174	40 573	-18,7	6 587	9 143
Op. informatique 3	40	44 023	48 267	-9,6	262	40	44 285	48 307	-9,1	8 243	12 562
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	31 943	-12,5	437	132	28 819	32 074	-11,3	5 685	7 131
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	37 318	-17,5	226	99	31 977	37 417	-17,0	6 042	9 131
Personnel soutien adm. 3	2 255	37 162	42 945	-15,6	338	320	37 500	43 265	-15,4	7 342	10 013
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	34 481	-15,1	387	166	30 333	34 647	-14,2	5 911	7 589
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	37 153	-11,7	192	282	33 449	37 435	-11,9	6 304	8 496
Préposé télécomm. 1-2	20	30 130	37 739	-25,3	53	330	30 182	38 068	-26,1	5 517	8 485
Préposé télécomm. 3	160	35 975	39 661	-10,2	63	149	36 038	39 810	-10,5	6 751	9 089
Téléphoniste-récept. 2	252	27 344	30 675	-12,2	325	160	27 669	30 835	-11,4	5 344	6 893
Moyenne		31 944	37 109	-16,2			32 230	37 297	-15,7		

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
44 641	57 528	-28,9	1 547,5	1 665,0	-7,6	28,85	34,60	-19,9	Professionnels
70 766	73 840	-4,3	1 548,5	1 632,8	-5,4	45,70	45,30	0,9	Professionnel communic. 1
66 947	73 287	-9,5	1 547,1	1 658,2	-7,2	43,27	44,25	-2,3	Professionnel communic. 2
43 977	60 281	-37,1	1 548,4	1 678,6	-8,4	28,41	35,98	-26,6	Professionnel approuvis. 2
65 525	72 487	-10,6	1 553,1	1 618,7	-4,2	42,19	44,92	-6,5	Professionnel gest. fin. 1
69 823	72 953	-4,5	1 549,4	1 613,0	-4,1	45,07	45,33	-0,6	Professionnel gest. fin. 2
78 003	87 226	-11,8	1 547,1	1 662,5	-7,5	50,42	52,52	-4,2	Analyste proc. adm./inform. 2
48 679	60 455	-24,2	1 547,1	1 651,9	-6,8	31,47	36,59	-16,3	Analyste proc. adm./inform. 3
75 237	84 932	-12,9	1 547,4	1 614,1	-4,3	48,63	52,33	-7,6	Ingénieur 1
81 375	2 798	-26,3	1 547,1	1 644,7	-6,3	52,60	62,46	-18,7	Ingénieur 2
44 334	58 865	-32,8	1 552,4	1 680,8	-8,3	28,56	35,03	-22,7	Ingénieur 3
75 081	73 701	1,8	1 553,9	1 645,7	-5,9	48,32	44,91	7,1	Spécialiste sc. phys. 1
									Spécialiste sc. phys. 2
69 375	75 264	-8,5	1 549,5	1 625,1	-4,9	44,78	46,36	-3,5	Moyenne
									Techniciens
48 815	51 788	-6,1	1 546,5	1 532,5	0,9 *	31,56	32,88	-4,2	Techn. arts appl. graph. 1-2
55 212	57 942	-4,9	1 544,9	1 584,6	-2,6	35,73	36,58	-2,4 *	Techn. arts appl. graph. 3
47 915	52 016	-8,6	1 552,2	1 542,1	0,6 *	30,86	33,76	-9,4	Techn. documentation 1-2
54 813	59 838	-9,2	1 555,8	1 698,0	-9,1	35,23	35,33	-0,3 *	Techn. laboratoire 1-2
57 818	61 254	-5,9	1 555,6	1 541,9	0,9 *	37,16	39,73	-6,9	Techn. laboratoire 3
49 155	67 051	-36,4	1 575,7	1 675,1	-6,3	31,18	40,26	-29,1	Technicien génie 1-2
55 185	75 356	-36,6	1 544,9	1 618,1	-4,7	35,72	46,81	-31,0	Technicien génie 3
47 732	56 713	-18,8	1 548,2	1 586,3	-2,5	30,83	35,85	-16,3	Techn. informatique 1-2
57 787	66 531	-15,1	1 551,0	1 513,7	2,4	37,26	44,15	-18,5	Techn. informatique 3
51 139	59 860	-17,1	1 555,8	1 619,2	-4,1	32,87	37,06	-12,8	Moyenne
									Employés de bureau
32 505	42 059	-29,4	1 534,0	1 597,9	-4,2	21,19	26,37	-24,4	Op. saisie données 1-2
35 662	51 165	-43,5	1 595,4	1 773,0	-11,1	22,31	28,96	-29,8	Magasinier 1
38 850	55 224	-42,1	1 549,5	1 711,8	-10,5	25,07	32,40	-29,2	Magasinier 2
46 690	60 919	-30,5	1 553,9	1 784,0	-14,8	30,05	34,15	-13,6	Magasinier 3
37 923	46 356	-22,2	1 563,0	1 560,5	0,2 *	24,27	29,86	-23,0	Op. duplicateur 1-2
39 113	44 729	-14,4	1 673,9	1 529,0	8,7	23,37	29,51	-26,3	Op. informatique 1
40 761	49 716	-22,0	1 566,1	1 590,1	-1,5 *	26,02	31,59	-21,4	Op. informatique 2
52 528	60 868	-15,9	1 610,2	1 623,1	-0,8 *	32,62	37,93	-16,3	Op. informatique 3
34 504	39 206	-13,6	1 550,2	1 550,6	0,0 *	22,26	25,47	-14,4	Personnel soutien adm. 1
38 019	46 548	-22,4	1 537,4	1 600,3	-4,1	24,72	29,15	-17,9	Personnel soutien adm. 2
44 842	53 278	-18,8	1 542,1	1 497,7	2,9	29,07	35,86	-23,4	Personnel soutien adm. 3
36 244	42 236	-16,5	1 543,5	1 501,7	2,7	23,49	28,16	-19,9	Personnel secrétariat 1
39 753	45 931	-15,5	1 535,6	1 518,5	1,1	25,89	30,29	-17,0	Personnel secrétariat 2
35 699	46 553	-30,4	1 669,8	1 684,7	-0,9 *	21,36	28,00	-31,1	Préposé télécomm. 1-2
42 789	48 899	-14,3	1 746,2	1 719,9	1,5 *	24,51	27,95	-14,0	Préposé télécomm. 3
33 012	37 728	-14,3	1 543,7	1 582,5	-2,5	21,38	23,77	-11,2	Téléphoniste-récept. 2
38 408	45 875	-19,4	1 543,4	1 556,9	-0,9	24,89	29,57	-18,8	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 2003

[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		
										\$	%
Employés de service											
Cuisinier 1	314	31 960	28 657	10,3	484	162	32 444	28 819	11,2	6 541	4 755
Cuisinier 2	974	36 861	32 268	12,5	540	113	37 401	32 381	13,4	7 714	5 812
Gardien 2	316	29 840	26 677	10,6	426	258	30 266	26 935	11,0	6 034	4 183
Journalier/préposé terr. 2	1 410	30 113	41 588	-38,1	311	468	30 424	42 056	-38,2	5 871	8 320
Préposé cuisine/café. 2	2 056	29 135	22 310	23,4	445	138	29 580	22 448	24,1	5 920	4 318
Préposé entretien léger 2	1 109	29 583	27 255	7,9	452	132	30 035	27 387	8,8	6 023	4 822
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 453	33 611	-14,1	456	145	29 909	33 756	-12,9	6 007	6 782
Moyenne		30 384	30 986	-2,0 *			30 824	31 179	-1,2 *		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	72	30 876	38 810	-25,7	253	305	31 129	39 115	-25,7	5 927	9 826
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	45 578	-29,8	367	164	35 470	45 741	-29,0	6 971	9 943
Electricien entretien 2	247	40 076	54 882	-36,9	496	172	40 572	55 054	-35,7	8 211	12 289
Electricien entretien 3	8	42 603	55 500	-30,3	192	388	42 795	55 888	-30,6	7 991	10 977
Mécanicien véh. motor. 1	78	38 186	45 275	-18,6	215	390	38 401	45 665	-18,9	7 314	10 909
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	50 738	-26,6	216	257	40 292	50 995	-26,6	7 718	12 005
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	55 562	-38,6	621	38	40 697	55 599	-36,6	8 467	11 853
Menuisier entretien 2	283	38 337	48 571	-26,7	527	251	38 864	48 822	-25,6	7 980	11 439
Peintre entretien 2	181	35 546	47 999	-35,0	486	310	36 032	48 309	-34,1	7 315	10 889
Plombier entretien 2	310	40 076	56 568	-41,2	518	125	40 594	56 694	-39,7	8 247	13 086
Moyenne		38 286	51 074	-33,4			38 750	51 273	-32,3		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 734	42 124	-11,6			38 098	42 292	-11,0		

1. Le nombre d'emplois 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		%	
38 985	33 574	13,9	1 709,2	1 781,8	-4,2	22,81	18,95	16,9	Employés de service
45 115	38 193	15,3	1 708,4	1 799,1	-5,3	26,41	21,38	19,0	Cuisinier 1
36 300	31 117	14,3	1 699,0	1 844,7	-8,6	21,37	16,98	20,5	Cuisinier 2
36 295	50 377	-38,8	1 707,4	1 736,1	-1,7	21,26	29,24	-37,5	Gardien 2
35 500	26 766	24,6	1 709,0	1 720,1	-0,6 *	20,77	15,56	25,1	Journalier/préposé terr. 2
36 058	32 209	10,7	1 704,8	1 782,2	-4,5	21,15	18,15	14,2	Préposé cuisine/café. 2
35 916	40 539	-12,9	1 707,4	1 746,6	-2,3	21,03	23,25	-10,6	Préposé entretien léger 2
36 993	37 147	-0,4 *	1 707,3	1 753,5	-2,7	21,67	21,27	1,8 *	Préposé entretien lourd 2
									Moyenne
37 056	48 941	-32,1	1 704,3	1 674,6	1,7	21,74	29,36	-35,1	Ouvriers
42 441	55 684	-31,2	1 706,1	1 814,6	-6,4	24,87	31,21	-25,5	Conducteur véh. légers 2
48 783	67 342	-38,0	1 708,0	1 716,8	-0,5 *	28,56	39,47	-38,2	Conducteur véh. lourds 2
50 786	66 864	-31,7	1 692,5	1 730,6	-2,3	30,01	38,68	-28,9	Electricien entretien 2
45 715	56 574	-23,8	1 694,6	1 711,9	-1,0 *	26,98	33,20	-23,1	Electricien entretien 3
48 011	63 000	-31,2	1 695,3	1 709,4	-0,8 *	28,32	36,91	-30,3	Mécanicien véh. motor. 1
49 164	67 453	-37,2	1 709,2	1 743,0	-2,0	28,76	39,08	-35,9	Mécanicien véh. motor. 2
46 844	60 261	-28,6	1 709,1	1 717,0	-0,5 *	27,41	35,19	-28,4	Mécanicien entret. Millwright 2
43 347	59 198	-36,6	1 709,3	1 705,9	0,2 *	25,36	34,73	-36,9	Menuisier entretien 2
48 841	69 780	-42,9	1 709,3	1 706,4	0,2 *	28,57	41,13	-44,0	Peintre entretien 2
46 560	62 930	-35,2	1 706,9	1 723,7	-1,0	27,27	36,75	-34,7	Plombier entretien 2
									Moyenne
45 000	51 371	-14,2	1 581,3	1 617,8	-2,3 *	28,58	31,95	-11,8	Ensemble des emplois repères
									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 2003

[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	113	37 995	41 336	-8,8	139	96	38 133	41 432	-8,7	6 507	8 079
Professionnel communic. 2	535	61 390	60 554	1,4 *	268	39	61 658	60 593	1,7 *	9 108	10 708
Professionnel communic. 3	48	69 049	78 103	-13,1	227	0	69 276	78 103	-12,7	9 760	12 205
Professionnel approvis. 2	10	58 137	57 761	0,6 *	191	27	58 327	57 788	0,9 *	8 620	11 263
Professionnel gest. fin. 1	89	37 360	40 514	-8,4	178	7	37 538	40 521	-7,9	6 439	7 422
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	56 473	-0,6 *	528	32	56 642	56 506	0,2 *	8 882	10 303
Professionnel gest. fin. 3	112	64 744	76 185	-17,7	213	37	64 957	76 223	-17,3	9 315	14 187
Analyste proc. adm./inform. 1	307	39 325	51 441	-30,8	285	32	39 610	51 472	-29,9	6 860	10 349
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	65 523	-8,4	326	26	60 755	65 548	-7,9	9 069	11 892
Analyste proc. adm./inform. 3	725	68 121	83 783	-23,0	224	26	68 345	83 809	-22,6	9 658	14 008
Ingénieur 1	55	41 614	50 517	-21,4	137	10	41 751	50 527	-21,0	6 928	8 388
Ingénieur 2	774	65 591	69 306	-5,7	230	23	65 821	69 328	-5,3	9 416	11 681
Ingénieur 3	28	71 172	86 636	-21,7	234	17	71 406	86 652	-21,4	9 969	11 768
Spécialiste sc. phys. 1	15	37 399	49 814	-33,2	336	0	37 735	49 814	-32,0	6 599	13 721
Spécialiste sc. phys. 2	361	64 473	60 258	6,5	675	0	65 148	60 258	7,5	9 933	14 592
Spécialiste sc. phys. 3	79	68 709	79 588	-15,8	226	0	68 934	79 588	-15,5	9 710	16 946
Moyenne		60 023	65 032	-8,3			60 355	65 059	-7,8		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	41 256	35 860	13,1	234	46	41 490	35 906	13,5	7 325	7 050
Techn. arts appl. graph. 3	30	46 981	56 083	-19,4	215	15	47 196	56 098	-18,9	8 016	9 300
Techn. documentation 1-2	812	40 123	35 118	12,5	426	178	40 549	35 296	13,0	7 366	7 147
Techn. laboratoire 1-2	1 984	45 334	38 637	14,8	902	71	46 236	38 707	16,3	8 577	8 143
Techn. laboratoire 3	420	47 943	47 115	1,7 *	940	0	48 883	47 115	3,6	8 935	9 340
Technicien génie 1-2	1 318	41 255	50 347	-22,0	410	50	41 665	50 398	-21,0	7 490	8 802
Technicien génie 3	183	46 957	64 602	-37,6	215	0	47 173	64 602	-36,9	8 013	9 628
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	44 237	-10,0	313	28	40 546	44 265	-9,2	7 185	8 403
Techn. informatique 3	376	48 959	56 953	-16,3	421	45	49 380	56 998	-15,4	8 407	9 163
Moyenne		42 804	43 937	-2,6 *			43 334	43 995	-1,5 *		

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chôme 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									
44 641	49 511	-10,9	1 547,5	1 684,0	-8,8	28,85	29,77	-3,2 *	Professionnel communic. 1
70 766	71 301	-0,8 *	1 548,5	1 649,4	-6,5	45,70	43,44	4,9	Professionnel communic. 2
79 036	90 308	-14,3	1 547,1	1 630,0	-5,4	51,09	55,42	-8,5	Professionnel communic. 3
66 947	69 051	-3,1	1 547,1	1 708,3	-10,4	43,27	40,48	6,4	Professionnel approvis. 2
43 977	47 942	-9,0	1 548,4	1 741,1	-12,4	28,41	27,72	2,4 *	Professionnel gest. fin. 1
65 525	66 808	-2,0 *	1 553,1	1 697,5	-9,3	42,19	39,59	6,2	Professionnel gest. fin. 2
74 272	90 410	-21,7	1 547,1	1 692,9	-9,4	48,00	53,63	-11,7	Professionnel gest. fin. 3
46 470	61 822	-33,0	1 550,6	1 759,0	-13,4	29,96	35,15	-17,3	Analyste proc. adm./inform. 1
69 823	77 440	-10,9	1 549,4	1 721,2	-11,1	45,07	45,06	0,0 *	Analyste proc. adm./inform. 2
78 003	97 817	-25,4	1 547,1	1 776,4	-14,8	50,42	55,11	-9,3	Analyste proc. adm./inform. 3
48 679	58 914	-21,0	1 547,1	1 779,3	-15,0	31,47	33,11	-5,2	Ingénieur 1
75 237	81 009	-7,7	1 547,4	1 748,0	-13,0	48,63	46,51	4,4	Ingénieur 2
81 375	98 421	-20,9	1 547,1	1 730,5	-11,9	52,60	57,08	-8,5	Ingénieur 3
44 334	63 535	-43,3	1 552,4	1 689,1	-8,8	28,56	37,57	-31,5	Spécialiste sc. phys. 1
75 081	74 850	0,3 *	1 553,9	1 690,5	-8,8	48,32	44,39	8,1	Spécialiste sc. phys. 2
78 644	96 533	-22,7	1 547,1	1 696,4	-9,7	50,83	56,89	-11,9 *	Spécialiste sc. phys. 3
69 375	76 876	-10,8	1 549,5	1 720,1	-11,0	44,78	44,77	0,0 *	Moyenne
Techniciens									
48 815	42 955	12,0	1 546,5	1 646,4	-6,5	31,56	26,28	16,7	Techn. arts appl. graph. 1-2
55 212	65 397	-18,4	1 544,9	1 692,0	-9,5	35,73	38,70	-8,3	Techn. arts appl. graph. 3
47 915	42 442	11,4	1 552,2	1 591,0	-2,5 *	30,86	27,01	12,5 *	Techn. documentation 1-2
54 813	46 850	14,5	1 555,8	1 728,0	-11,1	35,23	27,23	22,7	Techn. laboratoire 1-2
57 818	56 456	2,4 *	1 555,6	1 723,1	-10,8	37,16	32,80	11,7	Techn. laboratoire 3
49 155	59 200	-20,4	1 575,7	1 760,1	-11,7	31,18	33,71	-8,1	Technicien génie 1-2
55 185	74 230	-34,5	1 544,9	1 696,5	-9,8	35,72	44,09	-23,4	Technicien génie 3
47 732	52 668	-10,3	1 548,2	1 726,7	-11,5	30,83	30,64	0,6	Techn. informatique 1-2
57 787	66 161	-14,5	1 551,0	1 717,9	-10,8	37,26	38,74	-4,0	Techn. informatique 3
51 139	52 347	-2,4 *	1 555,8	1 714,5	-10,2	32,87	30,64	6,8	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 2003

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)									Rémunération indirecte (D)	
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)					
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	
		\$		%	\$		\$		%	\$		
Employés de bureau												
Op. saisie données 1-2	99	27 273	26 075	4,4 *	148	14	27 421	26 089	4,9 *	5 084	6 006	
Op. saisie données 3	3	31 522	36 380	-15,4	122	0	31 644	36 380	-15,0	5 847	7 124	
Magasinier 1	321	29 542	25 733	12,9	342	63	29 884	25 797	13,7	5 777	4 820	
Magasinier 2	921	32 099	44 419	-38,4	389	0	32 488	44 419	-36,7	6 361	10 353	
Magasinier 3	44	38 830	30 392	21,7	311	25	39 141	30 417	22,3	7 550	5 424	
Op. duplicateur 1-2	166	31 469	34 846	-10,7	339	82	31 808	34 928	-9,8	6 115	7 459	
Op. informatique 1	40	32 795	33 401	-1,8 *	162	73	32 957	33 474	-1,6 *	6 156	7 271	
Op. informatique 2	201	33 863	37 578	-11,0	311	76	34 174	37 653	-10,2	6 587	8 186	
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	27 430	3,4	437	32	28 819	27 462	4,7	5 685	5 966	
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	34 337	-8,1	226	52	31 977	34 389	-7,5	6 042	7 245	
Personnel soutien adm. 3	2 255	37 162	42 322	-13,9	338	19	37 500	42 341	-12,9	7 342	7 894	
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	33 101	-10,5	387	77	30 333	33 178	-9,4	5 911	7 514	
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	38 267	-15,1	192	66	33 449	38 332	-14,6	6 304	7 912	
Téléphoniste-récept. 2	252	27 344	27 763	-1,5 *	325	64	27 669	27 827	-0,6 *	5 344	6 104	
Moyenne		31 892	35 234	-10,5			32 181	35 287	-9,7			
Employés de service												
Cuisinier 2	974	36 861	40 881	-10,9	540	604	37 401	41 485	-10,9	7 714	8 066	
Gardien 2	316	29 840	35 375	-18,5	426	2	30 266	35 377	-16,9	6 034	6 082	
Journalier/préposé terr. 2	1 410	30 113	23 335	22,5	311	15	30 424	23 351	23,2	5 871	3 638	
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 453	23 285	20,9	456	114	29 909	23 399	21,8	6 007	5 050	
Moyenne		30 384	26 099	14,1			30 824	26 280	14,7			
Ouvriers												
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	46 413	-32,2	367	17	35 470	46 431	-30,9	6 971	9 728	
Electricien entretien 2	247	40 076	40 609	-1,3 *	496	335	40 572	40 944	-0,9 *	8 211	10 056	
Electricien entretien 3	8	42 603	47 270	-11,0	192	193	42 795	47 462	-10,9	7 991	8 923	
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	48 256	-20,4 *	621	34	40 697	48 290	-18,7 *	8 467	10 217	
Peintre entretien 2	181	35 546	36 478	-2,6 *	486	331	36 032	36 809	-2,2 *	7 315	8 508	
Moyenne		38 286	41 941	-9,5			38 750	42 178	-8,8			
Ensemble des emplois repères												
Moyenne		37 737	39 609	-5,0			38 102	39 688	-4,2 *			

1. Le nombre d'emplois 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 chôme payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
32 505	32 095	1,3 *	1 534,0	1 583,3	-3,2	21,19	20,26	4,4	Employés de bureau
37 490	43 504	-16,0	1 533,3	1 693,6	-10,5	24,45	25,77	-5,4	Op. saisie données 1-2
35 662	30 617	14,1	1 595,4	1 738,6	-9,0	22,31	17,69	20,7	Op. saisie données 3
38 850	54 772	-41,0	1 549,5	1 786,8	-15,3	25,07	30,73	-22,6	Magasinier 1
46 690	35 842	23,2	1 553,9	1 819,6	-17,1	30,05	19,57	34,9	Magasinier 2
37 923	42 387	-11,8	1 563,0	1 734,7	-11,0	24,27	24,47	-0,8 *	Magasinier 3
39 113	40 745	-4,2 *	1 673,9	1 669,1	0,3 *	23,37	24,38	-4,3 *	Op. duplicateur 1-2
40 761	45 839	-12,5	1 566,1	1 693,1	-8,1	26,02	27,01	-3,8 *	Op. informatique 1
34 504	33 429	3,1	1 550,2	1 678,4	-8,3	22,26	19,96	10,3	Op. informatique 2
38 019	41 635	-9,5	1 537,4	1 700,4	-10,6	24,72	24,58	0,6 *	Personnel soutien adm. 1
44 842	50 235	-12,0	1 542,1	1 621,6	-5,2	29,07	31,13	-7,1	Personnel soutien adm. 2
36 244	40 693	-12,3	1 543,5	1 638,5	-6,2	23,49	25,00	-6,4 *	Personnel soutien adm. 3
39 753	46 244	-16,3	1 535,6	1 662,6	-8,3	25,89	28,12	-8,6	Personnel secrétariat 1
33 012	33 932	-2,8 *	1 543,7	1 675,3	-8,5	21,38	20,45	4,3	Personnel secrétariat 2
38 350	42 728	-11,4	1 541,9	1 674,6	-8,6	24,87	25,68	-3,3	Téléphoniste-récept. 2
45 115	49 551	-9,8	1 708,4	1 881,3	-10,1	26,41	26,35	0,2 *	Moyenne
36 300	41 459	-14,2	1 699,0	1 788,5	-5,3	21,37	23,51	-10,0 *	Employés de service
36 295	26 989	25,6	1 707,4	1 868,6	-9,4	21,26	14,48	31,9	Cuisinier 2
35 916	28 450	20,8	1 707,4	1 588,9	6,9	21,03	17,87	15,0	Gardien 2
36 993	31 490	14,9	1 707,3	1 676,8	1,8 *	21,67	18,85	13,0	Journalier/préposé terr. 2
42 441	56 158	-32,3	1 706,1	1 761,8	-3,3	24,87	31,94	-28,4	Préposé entretien lourd 2
48 783	51 001	-4,5	1 708,0	1 659,0	2,9	28,56	30,80	-7,8	Moyenne
50 786	56 385	-11,0	1 692,5	1 804,5	-6,6	30,01	31,51	-5,0 *	Ouvriers
49 164	58 507	-19,0 *	1 709,2	1 761,2	-3,0	28,76	33,18	-15,4 *	Conducteur véh. lourds 2
43 347	45 317	-4,5 *	1 709,3	1 668,5	2,4	25,36	27,00	-6,5 *	Electricien entretien 2
46 560	51 649	-10,9	1 706,9	1 728,0	-1,2	27,27	29,96	-9,9	Electricien entretien 3
45 004	47 586	-5,7 *	1 580,8	1 689,6	-6,9	28,59	28,21	1,3 *	Mécanicien entret. Millwright 2
									Peintre entretien 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									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 2003

[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 approuvis. 2	10	58 137	54 305	6,6 *	191	501	58 327	54 805	6,0 *	8 620	10 687
Professionnel gest. fin. 1	89	37 360	45 540	-21,9	178	213	37 538	45 753	-21,9	6 439	8 751
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	57 223	-2,0 *	528	88	56 642	57 311	-1,2 *	8 882	10 238
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	60 008	0,7 *	326	166	60 755	60 174	1,0 *	9 069	10 530
Moyenne		58 936	60 447	-2,6 *			58 945	61 403	-4,2 *		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	41 256	44 419	-7,7	234	761	41 490	45 179	-8,9	7 325	6 548
Techn. Documentation 1-2	812	40 123	41 927	-4,5	426	774	40 549	42 701	-5,3	7 366	6 850
Techn. laboratoire 1-2	1 984	45 334	50 874	-12,2	902	91	46 236	50 965	-10,2	8 577	10 311
Techn. laboratoire 3	420	47 943	56 252	-17,3	..	..	..	..	..	..	..
Technicien génie 1-2	1 318	41 255	55 200	-33,8	410	120	41 665	55 320	-32,8	7 490	12 493
Technicien génie 3	183	46 957	56 481	-20,3	215	337	47 173	56 818	-20,4	8 013	10 242
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	46 614	-15,9	313	50	40 546	46 664	-15,1	7 185	10 492
Moyenne		42 804	50 100	-17,0			42 638	49 354	-15,8		
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	99	27 273	34 700	-27,2	148	55	27 421	34 755	-26,7	5 084	9 271
Magasinier 1	321	29 542	42 639	-44,3	342	150	29 884	42 789	-43,2	5 777	9 059
Magasinier 2	921	32 099	48 945	-52,5	389	360	32 488	49 306	-51,8	6 361	9 878
Op. duplicateur 1-2	166	31 469	40 736	-29,4	339	195	31 808	40 931	-28,7	6 115	9 037
Op. informatique 2	201	33 863	41 469	-22,5	311	50	34 174	41 519	-21,5	6 587	8 819
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	32 636	-15,0	437	66	28 819	32 703	-13,5	5 685	7 152
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	38 668	-21,8	226	138	31 977	38 807	-21,4	6 042	8 229
Personnel soutien adm. 3	2 255	37 162	44 265	-19,1	338	57	37 500	44 322	-18,2	7 342	9 128
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	37 579	-25,5	387	159	30 333	37 738	-24,4	5 911	7 872
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	38 275	-15,1	192	335	33 449	38 610	-15,4	6 304	8 160
Préposé télécomm. 1-2	20	30 130	32 559	-8,1	53	293	30 182	32 851	-8,8	5 517	5 073
Téléphoniste-récept. 2	252	27 344	30 497	-11,5	325	75	27 669	30 572	-10,5	5 344	7 040
Moyenne		31 939	38 661	-21,0			32 206	38 807	-20,5		

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
66 947	65 493	2,2 *	1 547,1	1 659,1	-7,2	43,27	39,63	8,4 *	Professionnels
43 977	54 504	-23,9	1 548,4	1 725,0	-11,4	28,41	31,87	-12,2 *	Professionnel approuvis. 2
65 525	67 549	-3,1 *	1 553,1	1 615,7	-4,0	42,19	41,88	0,7 *	Professionnel gest. fin. 1
69 823	70 704	-1,3 *	1 549,4	1 624,2	-4,8	45,07	43,37	3,8	Professionnel gest. fin. 2
67 824	72 121	-6,3 *	1 549,5	1 626,6	-5,0	43,77	44,18	-0,9 *	Analyste proc. adm./inform. 2
									Moyenne
48 815	51 727	-6,0	1 546,5	1 531,4	1,0 *	31,56	32,73	-3,7	Techniciens
47 915	49 551	-3,4	1 552,2	1 448,8	6,7	30,86	34,27	-11,0	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 813	61 277	-11,8	1 555,8	1 753,0	-12,7	35,23	35,19	0,1 *	Techn. documentation 1-2
..	..	..	..	..	..	..	..	..	Techn. laboratoire 1-2
49 155	67 814	-38,0	1 575,7	1 745,6	-10,8	31,18	38,97	-25,0	Techn. laboratoire 3
55 185	67 060	-21,5	1 544,9	1 764,7	-14,2	35,72	38,01	-6,4 *	Technicien génie 1-2
47 732	57 156	-19,7	1 548,2	1 602,6	-3,5	30,83	35,80	-16,1	Technicien génie 3
50 339	59 608	-18,4	1 556,1	1 657,9	-6,5	32,34	36,01	-11,3	Techn. informatique 1-2
									Moyenne
32 505	44 026	-35,4	1 534,0	1 650,4	-7,6	21,19	26,66	-25,8	Employés de bureau
35 662	51 848	-45,4	1 595,4	1 786,1	-12,0	22,31	29,17	-30,7	Op. saisie données 1-2
38 850	59 183	-52,3	1 549,5	1 769,0	-14,2	25,07	33,67	-34,3	Magasinier 1
37 923	49 968	-31,8	1 563,0	1 574,5	-0,7 *	24,27	31,82	-31,1	Magasinier 2
40 761	50 339	-23,5	1 566,1	1 604,2	-2,4 *	26,02	31,87	-22,5	Op. duplicateur 1-2
34 504	39 855	-15,5	1 550,2	1 611,2	-3,9	22,26	24,92	-11,9	Op. informatique 2
38 019	47 036	-23,7	1 537,4	1 609,0	-4,7	24,72	29,36	-18,8	Personnel soutien adm. 1
44 842	53 451	-19,2	1 542,1	1 575,9	-2,2 *	29,07	34,42	-18,4	Personnel soutien adm. 2
36 244	45 611	-25,8	1 543,5	1 567,7	-1,6 *	23,49	29,24	-24,5	Personnel soutien adm. 3
39 753	46 769	-17,7	1 535,6	1 589,9	-3,5 *	25,89	29,52	-14,0	Personnel secrétariat 1
35 699	37 925	-6,2	1 669,8	1 841,8	-10,3	21,36	20,56	3,7	Personnel secrétariat 2
33 012	37 613	-13,9	1 543,7	1 611,8	-4,4	21,38	23,18	-8,4	Préposé télécomm. 1-2
38 380	46 979	-22,4	1 543,3	1 605,2	-4,0	24,87	29,44	-18,4	Téléphoniste-récept. 2
									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 2003

[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	314	31 960	28 297	11,5	484	162	32 444	28 459	12,3	6 541	4 631
Cuisinier 2	974	36 861	31 656	14,1	540	126	37 401	31 782	15,0	7 714	5 340
Gardien 2	316	29 840	26 436	11,4	426	258	30 266	26 694	11,8	6 034	4 077
Journalier/préposé terr. 2	1 410	30 113	42 248	-40,3	311	582	30 424	42 829	-40,8	5 871	8 019
Préposé cuisine/café. 2	2 056	29 135	21 515	26,2	445	149	29 580	21 664	26,8	5 920	3 956
Préposé entretien léger 2	1 109	29 583	26 889	9,1	452	121	30 035	27 010	10,1	6 023	4 654
Préposé entretien lourd 2	2 999	29 453	32 870	-11,6	456	82	29 909	32 952	-10,2	6 007	6 610
Moyenne		30 384	30 538	-0,5 *			30 824	30 730	0,3 *		
Ouvriers											
Conducteur véh. légers 2	72	30 876	35 605	-15,3	253	127	31 129	35 731	-14,8	5 927	7 615
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	46 621	-32,8	367	39	35 470	46 661	-31,5	6 971	9 103
Électricien entretien 2	247	40 076	57 816	-44,3	496	83	40 572	57 898	-42,7	8 211	13 157
Électricien entretien 3	8	42 603	58 058	-36,3	192	596	42 795	58 653	-37,1	7 991	11 772
Mécanicien véh. motor. 1	78	38 186	46 914	-22,9	215	0	38 401	46 914	-22,2	7 314	10 586
Mécanicien véh. motor. 2	93	40 076	54 621	-36,3	216	36	40 292	54 658	-35,7	7 718	12 501
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	55 953	-39,6	621	28	40 697	55 982	-37,6	8 467	12 060
Menuisier entretien 2	283	38 337	52 298	-36,4	527	110	38 864	52 408	-34,8	7 980	11 747
Peintre entretien 2	181	35 546	52 249	-47,0	486	199	36 032	52 448	-45,6	7 315	10 905
Plombier entretien 2	310	40 076	58 814	-46,8	518	51	40 594	58 865	-45,0	8 247	13 535
Moyenne		38 286	53 405	-39,5			38 750	53 487	-38,0		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 149	42 314	-13,9			37 104	42 179	-13,7		

1. Le nombre d'emplois 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		%	
38 985	33 091	15,1	1 709,2	1 822,0	-6,6	22,81	18,20	20,2	Employés de service
45 115	37 121	17,7	1 708,4	1 833,6	-7,3	26,41	20,32	23,1	Cuisinier 1
36 300	30 771	15,2	1 699,0	1 849,5	-8,9	21,37	16,72	21,8	Cuisinier 2
36 295	50 848	-40,1	1 707,4	1 776,3	-4,0	21,26	28,87	-35,8	Gardien 2
35 500	25 621	27,8	1 709,0	1 728,3	-1,1 *	20,77	14,78	28,8	Journalier/préposé terr. 2
36 058	31 664	12,2	1 704,8	1 790,9	-5,0	21,15	17,74	16,1	Préposé cuisine/café. 2
35 916	39 562	-10,1	1 707,4	1 761,2	-3,1	21,03	22,48	-6,9 *	Préposé entretien léger 2
36 993	36 435	1,5 *	1 707,3	1 772,5	-3,8	21,67	20,59	5,0	Préposé entretien lourd 2
									Moyenne
37 056	43 346	-17,0	1 704,3	1 741,1	-2,2	21,74	24,88	-14,4	Ouvriers
42 441	55 764	-31,4	1 706,1	1 873,7	-9,8	24,87	30,24	-21,6	Conducteur véh. légers 2
48 783	71 055	-45,7	1 708,0	1 719,4	-0,7 *	28,56	41,64	-45,8	Conducteur véh. lourds 2
50 786	70 425	-38,7	1 692,5	1 744,1	-3,0	30,01	40,42	-34,7	Électricien entretien 2
45 715	57 500	-25,8	1 694,6	1 793,7	-5,8	26,98	32,06	-18,8	Électricien entretien 3
48 011	67 159	-39,9	1 695,3	1 774,7	-4,7	28,32	37,84	-33,6	Mécanicien véh. motor. 1
49 164	68 042	-38,4	1 709,2	1 748,7	-2,3	28,76	39,32	-36,7	Mécanicien véh. motor. 2
46 844	64 156	-37,0	1 709,1	1 754,8	-2,7	27,41	36,73	-34,0	Mécanicien entret. Millwright 2
43 347	63 352	-46,2	1 709,3	1 764,2	-3,2	25,36	36,02	-42,0	Menuisier entretien 2
48 841	72 400	-48,2	1 709,3	1 713,4	-0,2 *	28,57	42,56	-49,0	Peintre entretien 2
46 560	65 279	-40,2	1 706,9	1 755,8	-2,9	27,27	37,51	-37,5	Plombier entretien 2
									Moyenne
43 899	50 626	-15,3	1 582,6	1 652,3	-4,4	27,85	30,86	-10,8	Ensemble des emplois repères
									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 2003

[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	113	37 995	40 907	-7,7	139	111	38 133	41 018	-7,6	6 507	7 811
Professionnel communic. 2	535	61 390	60 408	1,6 *	268	32	61 658	60 440	2,0 *	9 108	10 933
Professionnel communic. 3	48	69 049	80 242	-16,2	227	0	69 276	80 242	-15,8	9 760	13 371
Professionnel approvis. 2	10	58 137	57 683	0,8 *	191	15	58 327	57 698	1,1 *	8 620	11 253
Professionnel gest. fin. 1	89	37 360	40 473	-8,3	178	7	37 538	40 480	-7,8	6 439	7 415
Professionnel gest. fin. 2	929	56 114	56 414	-0,5 *	528	24	56 642	56 439	0,4 *	8 882	10 274
Professionnel gest. fin. 3	112	64 744	76 382	-18,0	213	7	64 957	76 389	-17,6	9 315	14 210
Analyste proc. adm./inform. 1	307	39 325	51 646	-31,3	285	32	39 610	51 679	-30,5	6 860	10 335
Analyste proc. adm./inform. 2	3 404	60 429	65 795	-8,9	326	23	60 755	65 819	-8,3	9 069	11 906
Analyste proc. adm./inform. 3	725	68 121	83 951	-23,2	224	22	68 345	83 973	-22,9	9 658	13 884
Ingénieur 1	55	41 614	50 517	-21,4	137	10	41 751	50 527	-21,0	6 928	8 388
Ingénieur 2	774	65 591	69 328	-5,7	230	20	65 821	69 348	-5,4	9 416	11 671
Ingénieur 3	28	71 172	86 937	-22,1	234	0	71 406	86 937	-21,8	9 969	11 581
Spécialiste sc. phys. 1	15	37 399	49 814	-33,2	336	0	37 735	49 814	-32,0	6 599	13 721
Spécialiste sc. phys. 2	361	64 473	60 212	6,6	675	0	65 148	60 212	7,6	9 933	14 736
Spécialiste sc. phys. 3	79	68 709	79 577	-15,8	226	0	68 934	79 577	-15,4	9 710	16 927
Moyenne		60 023	65 172	-8,6			60 355	65 195	-8,0		
Techniciens											
Techn. arts appl. graph. 1-2	226	41 256	35 783	13,3	234	38	41 490	35 821	13,7	7 325	7 008
Techn. documentation 1-2	812	40 123	33 123	17,4	426	89	40 549	33 212	18,1	7 366	6 351
Techn. laboratoire 1-2	1 984	45 334	38 620	14,8	902	71	46 236	38 691	16,3	8 577	8 139
Techn. laboratoire 3	420	47 943	47 115	1,7 *	940	0	48 883	47 115	3,6	8 935	9 340
Technicien génie 1-2	1 318	41 255	50 361	-22,1	410	50	41 665	50 411	-21,0	7 490	8 803
Technicien génie 3	183	46 957	64 663	-37,7	215	0	47 173	64 663	-37,1	8 013	9 670
Techn. informatique 1-2	2 260	40 234	44 243	-10,0	313	24	40 546	44 267	-9,2	7 185	8 381
Techn. informatique 3	376	48 959	57 700	-17,9	421	31	49 380	57 730	-16,9	8 407	9 267
Moyenne		42 804	43 761	-2,2 *			43 334	43 807	-1,1 *		

Rémunération annuelle (C+D)=(E)			Heures de présence au travail ² (heures rémunérées - temps chôme payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
44 641	48 828	-9,4	1 547,5	1 749,2	-13,0	28,85	28,16	2,4 *	Professionnels
70 766	71 373	-0,9 *	1 548,5	1 676,2	-8,2	45,70	42,64	6,7	Professionnel communic. 1
79 036	93 613	-18,4	1 547,1	1 650,7	-6,7	51,09	56,73	-11,0	Professionnel communic. 2
66 947	68 951	-3,0	1 547,1	1 712,6	-10,7	43,27	40,30	6,9	Professionnel communic. 3
43 977	47 895	-8,9	1 548,4	1 745,2	-12,7	28,41	27,63	2,7 *	Professionnel approvis. 2
65 525	66 713	-1,8 *	1 553,1	1 702,2	-9,6	42,19	39,39	6,6	Professionnel gest. fin. 1
74 272	90 599	-22,0	1 547,1	1 699,6	-9,9	48,00	53,54	-11,5	Professionnel gest. fin. 2
46 470	62 013	-33,4	1 550,6	1 764,2	-13,8	29,96	35,16	-17,4	Professionnel gest. fin. 3
69 823	77 725	-11,3	1 549,4	1 733,8	-11,9	45,07	44,87	0,4 *	Analyste proc. adm./inform. 1
78 003	97 857	-25,5	1 547,1	1 784,1	-15,3	50,42	54,86	-8,8	Analyste proc. adm./inform. 2
48 679	58 914	-21,0	1 547,1	1 779,3	-15,0	31,47	33,11	-5,2	Analyste proc. adm./inform. 3
75 237	81 020	-7,7	1 547,4	1 749,3	-13,0	48,63	46,48	4,4	Ingénieur 1
81 375	98 517	-21,1	1 547,1	1 735,2	-12,2	52,60	56,98	-8,3	Ingénieur 2
44 334	63 535	-43,3	1 552,4	1 689,1	-8,8	28,56	37,57	-31,5	Ingénieur 3
75 081	74 948	0,2 *	1 553,9	1 694,1	-9,0	48,32	44,36	8,2	Spécialiste sc. phys. 1
78 644	96 505	-22,7	1 547,1	1 696,6	-9,7	50,83	56,86	-11,9 *	Spécialiste sc. phys. 2
69 375	77 027	-11,0	1 549,5	1 730,7	-11,7	44,78	44,56	0,5 *	Spécialiste sc. phys. 3
									Moyenne
48 815	42 828	12,3	1 546,5	1 648,8	-6,6	31,56	26,15	17,1	Techniciens
47 915	39 564	17,4	1 552,2	1 625,9	-4,8	30,86	24,49	20,6	Techn. arts appl. graph. 1-2
54 813	46 830	14,6	1 555,8	1 728,5	-11,1	35,23	27,22	22,7	Techn. documentation 1-2
57 818	56 456	2,4 *	1 555,6	1 723,1	-10,8	37,16	32,80	11,7	Techn. laboratoire 1-2
49 155	59 214	-20,5	1 575,7	1 760,6	-11,7	31,18	33,72	-8,1	Techn. laboratoire 3
55 185	74 333	-34,7	1 544,9	1 703,1	-10,2	35,72	43,97	-23,1	Technicien génie 1-2
47 732	52 649	-10,3	1 548,2	1 730,3	-11,8	30,83	30,57	0,8	Technicien génie 3
57 787	66 998	-15,9	1 551,0	1 754,2	-13,1	37,26	38,40	-3,1 *	Techn. informatique 1-2
51 139	52 072	-1,8 *	1 555,8	1 721,5	-10,7	32,87	30,33	7,7	Techn. informatique 3
									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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Effectifs adm. québ.	Rémunération directe (C)							Rémunération indirecte (D)		
		Salaires (A)			Autre rémunération directe (B)		Total rémunération directe (A + B) = (C)				
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché
		\$		%	\$		\$		%	\$	
Employés de bureau											
Op. saisie données 1-2	99	27 273	26 060	4,4 *	148	12	27 421	26 072	4,9 *	5 084	6 000
Op. saisie données 3	3	31 522	36 380	-15,4	122	0	31 644	36 380	-15,0	5 847	7 124
Magasinier 1	321	29 542	25 733	12,9	342	63	29 884	25 797	13,7	5 777	4 820
Magasinier 2	921	32 099	44 419	-38,4	389	0	32 488	44 419	-36,7	6 361	10 353
Magasinier 3	44	38 830	30 392	21,7	311	25	39 141	30 417	22,3	7 550	5 424
Op. duplicateur 1-2	166	31 469	34 779	-10,5	339	43	31 808	34 822	-9,5	6 115	7 380
Op. informatique 1	40	32 795	33 401	-1,8 *	162	73	32 957	33 474	-1,6 *	6 156	7 271
Op. informatique 2	201	33 863	37 581	-11,0	311	68	34 174	37 649	-10,2	6 587	8 176
Personnel soutien adm. 1	2 690	28 381	27 418	3,4	437	32	28 819	27 450	4,7	5 685	5 969
Personnel soutien adm. 2	7 413	31 751	34 329	-8,1	226	49	31 977	34 378	-7,5	6 042	7 238
Personnel soutien adm. 3	2 255	37 162	42 129	-13,4	338	3	37 500	42 133	-12,4	7 342	8 100
Personnel secrétariat 1	3 951	29 946	32 953	-10,0	387	51	30 333	33 004	-8,8	5 911	7 499
Personnel secrétariat 2	5 744	33 257	38 096	-14,6	192	52	33 449	38 149	-14,1	6 304	7 847
Téléphoniste-récept. 2	252	27 344	27 752	-1,5 *	325	63	27 669	27 815	-0,5 *	5 344	6 101
Moyenne		31 894	35 150	-10,2			32 182	35 192	-9,4		
Employés de service											
Cuisinier 2	974	36 861	40 881	-10,9	540	604	37 401	41 485	-10,9	7 714	8 066
Gardien 2	316	29 840	35 177	-17,9	426	0	30 266	35 177	-16,2	6 034	6 029
Journalier/préposé terr. 2	1 410	30 113	21 480	28,7	311	0	30 424	21 480	29,4	5 871	3 171
Moyenne	..	30 384	25 521	16,0	..	..	30 824	25 663	16,7	..	..
Ouvriers											
Conducteur véh. lourds 2	158	35 103	46 413	-32,2	367	17	35 470	46 431	-30,9	6 971	9 728
Mécanicien entret. Millwright 2	183	40 076	48 256	-20,4 *	621	34	40 697	48 290	-18,7 *	8 467	10 217
Moyenne		37 860	39 806	-5,1 *			38 145	40 681	-6,6 *		
Ensemble des emplois repères											
Moyenne		37 725	39 387	-4,4			38 085	39 457	-3,6 *		

1. Le nombre d'emplois 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 chôme payé) (F)			Rémunération globale ³ (G)			Emplois repères ¹ / catégorie
Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	Adm. québ.	Marché	Écarts	
\$		%	Nombre		%	\$/heure		%	
32 505	32 072	1,3 *	1 534,0	1 583,9	-3,3	21,19	20,24	4,5	Employés de bureau
37 490	43 504	-16,0	1 533,3	1 693,6	-10,5	24,45	25,77	-5,4	Op. saisie données 1-2
35 662	30 617	14,1	1 595,4	1 738,6	-9,0	22,31	17,69	20,7	Op. saisie données 3
38 850	54 772	-41,0	1 549,5	1 786,8	-15,3	25,07	30,73	-22,6	Magasinier 1
46 690	35 842	23,2	1 553,9	1 819,6	-17,1	30,05	19,57	34,9	Magasinier 2
37 923	42 202	-11,3	1 563,0	1 741,9	-11,4	24,27	24,24	0,1 *	Magasinier 3
39 113	40 745	-4,2 *	1 673,9	1 669,1	0,3 *	23,37	24,38	-4,3 *	Op. duplicateur 1-2
40 761	45 825	-12,4	1 566,1	1 696,8	-8,3	26,02	26,93	-3,5 *	Op. informatique 1
34 504	33 419	3,1	1 550,2	1 679,0	-8,3	22,26	19,95	10,4	Op. informatique 2
38 019	41 616	-9,5	1 537,4	1 702,1	-10,7	24,72	24,53	0,8 *	Personnel soutien adm. 1
44 842	50 232	-12,0	1 542,1	1 683,9	-9,2	29,07	29,84	-2,6 *	Personnel soutien adm. 2
36 244	40 504	-11,8	1 543,5	1 652,6	-7,1	23,49	24,62	-4,8 *	Personnel soutien adm. 3
39 753	45 996	-15,7	1 535,6	1 672,9	-8,9	25,89	27,77	-7,3	Personnel secrétariat 1
33 012	33 915	-2,7 *	1 543,7	1 676,5	-8,6	21,38	20,42	4,5	Personnel secrétariat 2
38 352	42 633	-11,2	1 541,8	1 686,1	-9,4	24,88	25,40	-2,1 *	Téléphoniste-récept. 2
45 115	49 551	-9,8	1 708,4	1 881,3	-10,1	26,41	26,35	0,2 *	Moyenne
36 300	41 206	-13,5 *	1 699,0	1 787,2	-5,2	21,37	23,38	-9,4 *	Employés de service
36 295	24 651	32,1	1 707,4	1 873,7	-9,7	21,26	13,14	38,2	Cuisinier 2
36 993	30 375	17,9	1 707,3	1 696,4	0,6 *	21,67	18,00	16,9	Gardien 2
42 441	56 158	-32,3	1 706,1	1 761,8	-3,3	24,87	31,94	-28,4	Journalier/préposé terr. 2
49 164	58 507	-19,0 *	1 709,2	1 761,2	-3,0	28,76	33,18	-15,4 *	Moyenne
45 788	49 012	-7,0 *	1 705,3	1 772,3	-3,9	26,85	27,69	-3,1 *	Ouvriers
44 971	47 208	-5,0 *	1 578,8	1 701,9	-7,8	28,61	27,77	2,9 *	Conducteur véh. lourds 2
									Mécanicien entret. Millwright 2
									Moyenne
									Ensemble des emplois repères
									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 2003

Secteurs	Nombre d'emplois repères utilisés		Distribution selon les statuts					
			Avance de l'administration québécoise		Parité		Retard de l'administration québécoise	
	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale
Ensemble des autres salariés québécois	60	60	8	11	4	6	48	43
Privé	59	58	8	15	8	10	43	33
« Autre public »	59	59	4	2	3	1	52	56
« Entreprises publiques »	56	55	2	0	3	4	51	51
Universitaire	51	50	13	5	3	1	35	44
Administration fédérale	45	44	10	10	0	0	35	34
Autres salariés québécois syndiqués	59	59	8	7	1	2	50	50
Autres salariés québécois non syndiqués	57	57	12	20	12	16	33	21
Privé syndiqué	53	48	7	9	4	6	42	33
Privé non syndiqué	55	53	13	23	11	14	31	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 2003

Secteurs	% d'effectifs utilisés		Distribution en % selon les statuts ¹					
			Avance de l'administration québécoise		Parité		Retard de l'administration québécoise	
	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale	Salaires	Rémunération globale
Ensemble des autres salariés québécois	100	100	11	18	7	15	82	68
Privé	100	100	11	24	15	17	74	59
« Autre public »	100	100	6	5	7	1	88	94
« Entreprises publiques »	100	100	3	0	7	5	91	95
Universitaire	100	100	11	7	7	1	82	92
Administration fédérale	100	100	26	28	0	0	74	72
Autres salariés québécois syndiqués	100	100	11	11	0 ²	4	89	85
Autres salariés québécois non syndiqués	100	100	29	34	7	36	65	30
Privé syndiqué	100	100	11	18	10	13	79	69
Privé non syndiqué	100	100	29	37	6	40	65	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

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	113	95	-17,6	(-18,6 ; -16,6)	D	-16,0	(-17,4 ; -14,6)	D
Professionnel communic. 2	PC2	535	714	1,5 *	(0,0 ; 2,9)	D	2,7	(1,3 ; 4,1)	D
Professionnel communic. 3	PC3	48	220	-9,0	(-9,4 ; -8,7)	D	-7,4	(-7,7 ; -7,1)	D
Professionnel approxiv. 2	AP2	10	1 098	-0,3 *	(-1,9 ; 1,3)	F	3,4	(1,1 ; 5,7)	F
Professionnel gest. fin. 1	FI1	89	814	-12,1	(-17,1 ; -7,0)	M	-3,0 *	(-9,6 ; 3,5)	M
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	1 918	-1,7 *	(-3,6 ; 0,2)	F	3,8	(0,8 ; 6,8)	F
Professionnel gest. fin. 3	FI3	112	655	-17,1	(-20,8 ; -13,5)	M	-13,0	(-17,4 ; -8,5)	M
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	307	895	-29,8	(-31,6 ; -28,0)	M	-18,5	(-19,5 ; -17,5)	M
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	4 789	-6,3	(-7,7 ; -4,8)	F	-0,5 *	(-1,5 ; 0,5)	F
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	725	1 464	-16,7	(-19,3 ; -14,1)	M	-8,4	(-10,0 ; -6,8)	M
Ingénieur 1	IN1	55	1 067	-21,4	(-27,9 ; -14,9)	M	-5,9	(-10,6 ; -1,2)	M
Ingénieur 2	IN2	774	4 048	-6,6	(-9,0 ; -4,2)	F	2,3 *	(-1,2 ; 5,8)	F
Ingénieur 3	IN3	28	843	-22,4	(-26,8 ; -17,9)	M	-11,8	(-17,6 ; -6,1)	M
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	15	78	-30,4	(-42,9 ; -17,9)	D	-28,5	(-42,9 ; -14,0)	D
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	361	578	5,2	(1,4 ; 9,0)	D	8,0	(5,0 ; 11,0)	D
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	79	186	-15,7	(-21,1 ; -10,2)	D	-12,3	(-20,4 ; -4,2)	D
Moyenne				-7,0	(-8,5 ; -5,6)		-1,0 *	(-2,1 ; 0,1)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	226	221	6,9	(3,8 ; 10,1)	M	10,5	(6,0 ; 15,0)	D
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	30	34	-17,6	(-23,9 ; -11,2)	D	-7,2	(-10,9 ; -3,5)	D
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	751	-3,3	(-4,5 ; -2,2)	M	-7,6	(-9,4 ; -5,8)	M
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 984	1 181	1,5 *	(-3,3 ; 6,3)	D	9,8	(4,9 ; 14,6)	D
Techn. laboratoire 3	TL3	420	77	-3,3	(-6,1 ; -0,4)	D	-0,9 *	(-4,9 ; 3,0)	D
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 318	6 111	-30,2	(-33,9 ; -26,6)	F	-21,5	(-26,1 ; -17,0)	F
Technicien génie 3	TG3	183	701	-34,3	(-37,8 ; -30,8)	M	-28,4	(-35,1 ; -21,7)	M
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	2 428	-12,5	(-13,8 ; -11,2)	F	-6,6	(-6,6 ; -6,6)	F
Techn. informatique 3	TI3	376	182	-14,9	(-16,9 ; -12,8)	M	-8,2	(-11,6 ; -4,7)	M
Moyenne				-10,3	(-12,3 ; -8,2)		-4,4	(-6,5 ; -2,3)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	631	-7,0	(-12,3 ; -1,8)	D	-7,5	(-12,5 ; -2,5)	D
Op. saisie données 3	OS3	3	4	-15,4	(-20,1 ; -10,7)	..	-5,4	(-9,9 ; -0,9)	..
Magasinier 1	MG1	321	803	-32,7	(-41,0 ; -24,5)	D	-21,2	(-29,3 ; -13,2)	D
Magasinier 2	MG2	921	1 086	-41,1	(-45,7 ; -36,5)	F	-28,5	(-33,1 ; -23,8)	F
Magasinier 3	MG3	44	67	-17,3	(-26,4 ; -8,3)	D	-2,0 *	(-9,2 ; 5,2)	D
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	166	76	-15,8	(-19,5 ; -12,1)	M	-13,1	(-17,3 ; -8,8)	D
Op. informatique 1	OI1	40	33	-7,7	(-13,0 ; -2,3)	D	-18,5	(-28,7 ; -8,2)	D
Op. informatique 2	OI2	201	177	-16,8	(-19,5 ; -14,2)	M	-15,9	(-15,9 ; -15,9)	M
Op. informatique 3	OI3	40	33	-9,6	(-15,6 ; -3,7)	D	-16,3	(-26,8 ; -5,8)	D
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	2 401	-3,0	(-5,7 ; -0,2)	F	0,6 *	(-2,6 ; 3,8)	D
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	313	-13,9	(-15,6 ; -12,2)	F	-11,0	(-13,3 ; -8,7)	F
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 255	511	-14,9	(-18,8 ; -11,0)	M	-17,8	(-24,2 ; -11,3)	M
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	2 094	-13,4	(-16,0 ; -10,8)	F	-14,9	(-18,3 ; -11,5)	F
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	3 296	-13,7	(-15,8 ; -11,6)	F	-12,1	(-15,1 ; -9,1)	F
Préposé télécomm. 1-2	PT1	20	204	-25,1	(-27,7 ; -22,4)	M	-31,1	(-36,1 ; -26,1)	D
Préposé télécomm. 3	PT2	160	12	-10,2	(-16,2 ; -4,3)	D	-14,0	(-23,7 ; -4,4)	D
Téléphoniste-récept. 2	TR2	252	331	-6,0	(-7,8 ; -4,2)	F	-2,6	(-4,9 ; -0,3)	F
Moyenne				-14,0	(-15,9 ; -12,0)		-12,2	(-14,9 ; -9,6)	

Annexe E-1

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois, en 2003

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	314	238	13,7	(12,2 ; 15,2)	M	20,5	(17,8 ; 23,1)	M
Cuisinier 2	CU2	974	373	9,8	(8,0 ; 11,6)	D	16,9	(14,6 ; 19,2)	D
Gardien 2	GA2	316	8 517	10,0	(7,0 ; 12,9)	M	19,8	(15,2 ; 24,4)	D
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 410	890	-36,4	(-37,5 ; -35,4)	M	-35,6	(-37,4 ; -33,7)	M
Préposé cuisine/café. 2	PC2	2 056	171	23,4	(20,4 ; 26,3)	D	25,0	(22,3 ; 27,7)	D
Préposé entretien léger 2	PER2	1 109	1 675	9,7	(6,7 ; 12,7)	D	15,7	(12,7 ; 18,6)	D
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	1 844	-10,3	(-16,0 ; -4,7)	D	-7,7	(-14,7 ; -0,7)	D
Moyenne				-0,6 *	(-3,7 ; 2,6)		3,0 *	(-0,6 ; 6,6)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	72	593	-26,0	(-27,7 ; -24,4)	M	-33,0	(-36,4 ; -29,6)	M
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	2 378	-30,1	(-35,3 ; -24,9)	M	-25,8	(-31,4 ; -20,2)	M
Electricien entretien 2	EL2	247	920	-36,6	(-44,7 ; -28,4)	F	-37,9	(-48,8 ; -27,0)	D
Electricien entretien 3	EL3	8	57	-29,0	(-32,4 ; -25,6)	M	-27,4	(-32,7 ; -22,1)	M
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	78	129	-17,3	(-19,5 ; -15,2)	D	-19,8	(-23,9 ; -15,7)	D
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	1 191	-25,7	(-28,1 ; -23,3)	M	-29,1	(-31,5 ; -26,7)	M
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	2 299	-37,2	(-45,0 ; -29,4)	D	-34,2	(-45,0 ; -23,4)	D
Menuisier entretien 2	ME2	283	436	-26,6	(-30,7 ; -22,5)	F	-28,3	(-28,3 ; -28,3)	F
Peintre entretien 2	PE2	181	164	-33,3	(-36,1 ; -30,5)	M	-35,3	(-38,2 ; -32,4)	M
Plombier entretien 2	PL2	310	541	-41,1	(-50,0 ; -32,2)	F	-43,9	(-55,8 ; -31,9)	F
Moyenne				-32,9	(-37,5 ; -28,3)		-34,0	(-39,4 ; -28,5)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-10,3	(-11,4 ; -9,2)		-6,8	(-8,8 ; -4,8)	

1. Le nombre d'emplois figurant dans ce tableau peut être moindre que celui 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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	
				%		90 %	%		90 %	
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	113	7	-10,3	(-15,9 ; -4,7)	..	-1,4 *	(-8,1 ; 5,4)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	535	118	1,6 *	(-2,4 ; 5,5)	..	6,6	(2,9 ; 10,2)	..	
Professionnel communic. 3	PC3	48	11	-16,2	(-19,4 ; -13,0)	..	-11,0	(-14,3 ; -7,8)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	10	473	1,0 *	(-1,3 ; 3,2)	..	6,9	(3,8 ; 10,0)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	89	550	-8,8	(-13,8 ; -3,8)	..	2,3 *	(-4,2 ; 8,8)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	1 253	-0,6 *	(-2,8 ; 1,6)	..	6,3	(3,0 ; 9,5)	..	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	112	311	-18,0	(-23,2 ; -12,7)	..	-11,5	(-18,1 ; -4,9)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	307	471	-31,3	(-33,0 ; -29,6)	..	-17,4	(-18,5 ; -16,2)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	2 192	-8,5	(-10,0 ; -6,9)	..	0,5 *	(-1,0 ; 2,0)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	725	451	-23,2	(-25,0 ; -21,5)	..	-8,8	(-10,9 ; -6,7)	..	
Ingénieur 1	IN1	55	992	-21,7	(-28,4 ; -15,0)	..	-5,8	(-10,5 ; -1,0)	..	
Ingénieur 2	IN2	774	3 013	-6,7	(-9,4 ; -4,0)	..	3,3 *	(-0,6 ; 7,3)	..	
Ingénieur 3	IN3	28	492	-24,9	(-30,7 ; -19,1)	..	-11,4	(-18,9 ; -4,0)	..	
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	15	24	-33,2	(-49,2 ; -17,2)	..	-31,5	(-50,3 ; -12,8)	..	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	361	135	7,2	(1,7 ; 12,8)	..	8,9	(4,1 ; 13,7)	..	
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	79	46	-15,8	(-25,8 ; -5,9)	..	-11,9 *	(-28,0 ; 4,3)	..	
Moyenne				-8,5	(-10,5 ; -6,6)		0,3 *	(-1,3 ; 2,0)		
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	226	156	7,7	(4,4 ; 11,0)	..	11,9	(6,9 ; 16,8)	..	
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	30	31	-17,9	(-24,4 ; -11,3)	..	-6,3	(-9,4 ; -3,3)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	36	3,7 *	(-2,7 ; 10,1)	..	0,8 *	(-8,2 ; 9,8)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 984	760	1,3 *	(-4,2 ; 6,8)	..	11,5	(5,9 ; 17,1)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	420	10	-1,8 *	(-6,7 ; 3,1)	..	9,4	(5,1 ; 13,7)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 318	3 503	-28,6	(-33,1 ; -24,1)	..	-17,1	(-22,5 ; -11,7)	..	
Technicien génie 3	TG3	183	161	-36,6	(-44,6 ; -28,6)	..	-21,8	(-34,7 ; -9,0)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	1 212	-11,3	(-13,2 ; -9,4)	..	-3,0	(-3,0 ; -3,0)	..	
Techn. informatique 3	TI3	376	76	-18,1	(-21,2 ; -15,0)	..	-4,1	(-7,9 ; -0,4)	..	
Moyenne				-9,2	(-11,9 ; -6,4)		-0,2 *	(-2,8 ; 2,3)		
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	459	-4,4 *	(-10,2 ; 1,4)	..	-4,1 *	(-8,7 ; 0,4)	..	
Op. saisie données 3	OS3	3	4	-15,4	(-20,1 ; -10,7)	..	-5,4	(-9,9 ; -0,9)	..	
Magasinier 1	MG1	321	533	-33,0	(-42,3 ; -23,6)	..	-20,7	(-29,9 ; -11,4)	..	
Magasinier 2	MG2	921	413	-50,2	(-55,2 ; -45,3)	..	-32,4	(-38,9 ; -25,9)	..	
Magasinier 3	MG3	44	44	-17,6	(-28,3 ; -7,0)	..	0,3 *	(-8,7 ; 9,4)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	166	29	-16,2	(-22,1 ; -10,3)	..	-9,2	(-15,6 ; -2,8)	..	
Op. informatique 1	OI1	40	12	-10,4	(-17,8 ; -3,0)	..	-22,0	(-36,1 ; -7,8)	..	
Op. informatique 2	OI2	201	71	-17,6	(-21,4 ; -13,8)	..	-14,1	(-18,7 ; -9,5)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	1 735	-1,7 *	(-4,9 ; 1,6)	..	4,3	(0,8 ; 7,8)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	3 756	-12,7	(-15,6 ; -9,9)	..	-5,8	(-9,0 ; -2,6)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 255	183	-16,3	(-23,2 ; -9,5)	..	-10,4	(-19,4 ; -1,4)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	586	-15,1	(-20,1 ; -10,0)	..	-11,2	(-17,6 ; -4,8)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	1 281	-14,6	(-17,9 ; -11,3)	..	-8,2	(-12,4 ; -4,1)	..	
Préposé télécomm. 1-2	PT1	20	40	-8,1	(-10,5 ; -5,6)	..	3,7	(1,5 ; 6,0)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	252	196	-4,7	(-6,7 ; -2,6)	..	-0,1 *	(-2,8 ; 2,5)	..	
Moyenne				-14,4	(-17,5 ; -11,3)		-7,9	(-11,8 ; -4,0)		

Annexe E-2

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé, en 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	314	149	15,2	(13,4 ; 17,0)	..	23,7	(21,4 ; 26,1)	..
Cuisinier 2	CU2	974	254	10,8	(8,8 ; 12,8)	..	20,1	(17,6 ; 22,5)	..
Gardien 2	GA2	316	8 274	10,8	(8,1 ; 13,5)	..	21,1	(16,7 ; 25,4)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 410	161	-37,9	(-39,1 ; -36,7)	..	-33,1	(-35,6 ; -30,7)	..
Préposé cuisine/cafét. 2	PC2	2 056	70	26,1	(23,6 ; 28,6)	..	28,6	(26,7 ; 30,6)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 109	1 410	11,0	(7,8 ; 14,1)	..	17,5	(14,5 ; 20,5)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	1 086	-7,2	(-14,1 ; -0,4)	..	-3,7 *	(-12,2 ; 4,7)	..
Moyenne				1,1 *	(-2,5 ; 4,8)		6,2	(2,0 ; 10,4)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	72	68	-22,6	(-30,4 ; -14,9)	..	-19,5	(-26,0 ; -13,0)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	1 364	-32,7	(-38,8 ; -26,7)	..	-23,0	(-29,6 ; -16,5)	..
Electricien entretien 2	EL2	247	501	-43,8	(-53,3 ; -34,2)	..	-45,3	(-58,7 ; -31,9)	..
Electricien entretien 3	EL3	8	29	-34,7	(-37,8 ; -31,7)	..	-32,4	(-39,2 ; -25,5)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	78	22	-19,2	(-23,5 ; -14,8)	..	-13,2	(-19,3 ; -7,0)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	368	-34,3	(-38,5 ; -30,0)	..	-31,1	(-35,4 ; -26,7)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	1 889	-38,0	(-46,2 ; -29,8)	..	-34,9	(-46,3 ; -23,4)	..
Menuisier entretien 2	ME2	283	144	-36,3	(-41,9 ; -30,7)	..	-33,8	(-33,8 ; -33,8)	..
Peintre entretien 2	PE2	181	46	-43,8	(-47,9 ; -39,6)	..	-39,2	(-43,8 ; -34,6)	..
Plombier entretien 2	PL2	310	313	-46,8	(-56,3 ; -37,2)	..	-49,0	(-62,7 ; -35,2)	..
Moyenne				-38,8	(-44,1 ; -33,5)		-36,8	(-43,1 ; -30,4)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-10,6	(-12,8 ; -8,4)		-3,5	(-6,3 ; -0,8)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui 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 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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³	
						90 %			90 %	
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	113	88	-19,2	(-19,6 ; -18,9)	..	-19,3	(-20,1 ; -18,6)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	535	596	1,4	(1,0 ; 1,7)	..	0,4 *	(-0,2 ; 1,1)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	10	625	-3,1	(-3,3 ; -2,9)	..	-3,1	(-3,3 ; -2,9)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	89	264	-28,6	(-28,7 ; -28,5)	..	-28,4	(-28,7 ; -28,0)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	665	-7,9	(-8,5 ; -7,2)	..	-9,1	(-10,1 ; -8,0)	..	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	112	344	-15,1	(-15,4 ; -14,8)	..	-14,8	(-15,2 ; -14,5)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	307	424	-22,8	(-23,1 ; -22,5)	..	-22,7	(-22,9 ; -22,5)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	2 597	-0,6	(-0,9 ; -0,4)	..	-1,7	(-2,0 ; -1,4)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	725	1 013	-5,2	(-5,5 ; -5,0)	..	-4,6	(-4,8 ; -4,4)	..	
Ingénieur 2	IN2	774	1 035	-5,6	(-5,8 ; -5,4)	..	-4,3	(-4,5 ; -4,1)	..	
Ingénieur 3	IN3	28	351	-13,6	(-14,1 ; -13,2)	..	-11,8	(-12,1 ; -11,5)	..	
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	15	54	-24,2	(-24,2 ; -24,2)	..	-22,7	(-22,7 ; -22,7)	..	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	361	443	2,7	(2,4 ; 3,0)	..	5,9	(5,9 ; 5,9)	..	
Moyenne				-3,8	(-4,0 ; -3,6)		-4,0	(-4,2 ; -3,9)		
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	226	65	-4,4	(-5,4 ; -3,5)	..	-9,2	(-10,7 ; -7,6)	..	
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	30	3	-7,7	(-9,6 ; -5,7)	..	-18,2	(-20,3 ; -16,0)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	715	-4,7	(-5,2 ; -4,2)	..	-9,3	(-10,2 ; -8,3)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 984	421	3,0	(2,3 ; 3,8)	..	1,2	(0,4 ; 2,0)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	420	67	-4,6	(-5,1 ; -4,1)	..	-6,9	(-7,3 ; -6,5)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 318	2 608	-36,6	(-37,4 ; -35,8)	..	-38,8	(-39,6 ; -38,0)	..	
Technicien génie 3	TG3	183	540	-32,3	(-33,2 ; -31,3)	..	-32,4	(-33,3 ; -31,6)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	1 216	-15,6	(-16,3 ; -14,8)	..	-16,3	(-17,0 ; -15,6)	..	
Techn. informatique 3	TI3	376	106	-9,5	(-10,0 ; -9,0)	..	-14,1	(-15,5 ; -12,8)	..	
Moyenne				-11,9	(-12,7 ; -11,2)		-13,9	(-14,7 ; -13,1)		
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	172	-18,7	(-23,7 ; -13,7)	..	-22,5	(-32,0 ; -13,0)	..	
Magasinier 1	MG1	321	270	-31,1	(-32,2 ; -30,1)	..	-24,3	(-25,8 ; -22,8)	..	
Magasinier 2	MG2	921	673	-20,4	(-21,3 ; -19,5)	..	-19,3	(-20,0 ; -18,6)	..	
Magasinier 3	MG3	44	23	-15,7	(-19,2 ; -12,3)	..	-7,6	(-10,8 ; -4,4)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	166	47	-15,2	(-16,0 ; -14,4)	..	-18,5	(-20,3 ; -16,8)	..	
Op. informatique 1	OI1	40	21	-2,8	(-4,5 ; -1,1)	..	-13,8	(-18,4 ; -9,2)	..	
Op. informatique 2	OI2	201	106	-15,1	(-16,1 ; -14,1)	..	-17,8	(-17,8 ; -17,8)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	666	-9,3	(-11,3 ; -7,4)	..	-15,9	(-18,0 ; -13,8)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	6 557	-15,4	(-15,7 ; -15,1)	..	-17,0	(-17,3 ; -16,7)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 255	328	-13,0	(-14,1 ; -12,0)	..	-22,2	(-23,4 ; -20,9)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	1 508	-11,7	(-12,5 ; -10,8)	..	-18,1	(-19,4 ; -16,7)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	2 015	-12,0	(-12,9 ; -11,2)	..	-18,4	(-19,6 ; -17,2)	..	
Préposé télécomm. 1-2	PT1	20	164	-32,2	(-34,6 ; -29,9)	..	-44,8	(-48,3 ; -41,3)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	252	135	-13,4	(-14,6 ; -12,1)	..	-16,1	(-17,8 ; -14,5)	..	
Moyenne				-13,5	(-14,1 ; -12,9)		-18,2	(-19,0 ; -17,4)		

Annexe E-3

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur « autre public », en 2003

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

Emplois repères ^{1/} catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 2	CU2	974	119	3,5 *	(-3,5 ; 10,5)	..	-5,4	(-8,3 ; -2,4)	..
Gardien 2	GA2	316	243	-29,1	(-32,1 ; -26,2)	..	-36,1	(-39,1 ; -33,1)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 410	729	-33,5	(-35,0 ; -31,9)	..	-39,8	(-41,8 ; -37,8)	..
Préposé cuisine/cafét. 2	PC2	2 056	101	0,2 *	(-1,1 ; 1,4)	..	-6,7	(-8,1 ; -5,3)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 109	265	-7,8	(-9,7 ; -6,0)	..	-16,0	(-17,6 ; -14,4)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	758	-21,8	(-23,0 ; -20,5)	..	-21,7	(-23,1 ; -20,4)	..
Moyenne				-13,2	(-17,5 ; -8,9)		-18,5	(-20,9 ; -16,2)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	72	525	-27,1	(-27,6 ; -26,5)	..	-37,9	(-38,5 ; -37,3)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	1 014	-18,6	(-19,4 ; -17,8)	..	-31,7	(-33,0 ; -30,4)	..
Electricien entretien 2	EL2	247	419	-15,2	(-16,5 ; -13,9)	..	-16,3	(-17,9 ; -14,7)	..
Electricien entretien 3	EL3	8	28	-18,2	(-19,3 ; -17,1)	..	-17,8	(-19,0 ; -16,6)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	78	107	-15,8	(-16,9 ; -14,8)	..	-26,9	(-30,0 ; -23,9)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	823	-15,5	(-16,0 ; -14,9)	..	-25,7	(-26,5 ; -24,9)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	410	-23,5	(-24,0 ; -23,0)	..	-23,3	(-23,7 ; -23,0)	..
Menuisier entretien 2	ME2	283	292	-13,5	(-14,4 ; -12,6)	..	-19,7	(-20,6 ; -18,7)	..
Peintre entretien 2	PE2	181	118	-19,3	(-20,4 ; -18,2)	..	-27,5	(-28,8 ; -26,1)	..
Plombier entretien 2	PL2	310	228	-12,4	(-13,4 ; -11,4)	..	-17,9	(-19,2 ; -16,6)	..
Moyenne				-16,5	(-17,2 ; -15,9)		-22,4	(-23,3 ; -21,5)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-11,0	(-11,8 ; -10,1)		-14,3	(-15,5 ; -13,0)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui 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 secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-4

Écart salarial 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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	113	6	-28,6	(-29,7 ; -27,5)	..	-18,7	(-21,7 ; -15,7)	..
Professionnel communic. 2	PC2	535	142	-0,2 *	(-1,1 ; 0,8)	..	1,8 *	(-0,5 ; 4,1)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	10	95	-11,0	(-12,5 ; -9,5)	..	-8,7	(-10,0 ; -7,3)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	146	-9,9	(-12,7 ; -7,1)	..	-6,4	(-9,8 ; -3,1)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	112	93	-22,3	(-23,1 ; -21,4)	..	-18,9	(-20,2 ; -17,6)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	678	-8,0	(-9,3 ; -6,7)	..	-6,8	(-6,8 ; -6,8)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	725	125	-14,1	(-15,9 ; -12,4)	..	-11,3	(-13,3 ; -9,2)	..
Ingénieur 2	IN2	774	462	-10,3	(-10,7 ; -9,9)	..	-7,8	(-8,1 ; -7,4)	..
Moyenne				-10,4	(-11,5 ; -9,4)		-8,3	(-9,0 ; -7,5)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	226	27	-10,0	(-12,0 ; -8,1)	..	-1,4 *	(-3,6 ; 0,7)	..
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	33	-1,6 *	(-5,5 ; 2,2)	..	3,0 *	(-3,4 ; 9,5)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	369	-21,4	(-25,3 ; -17,4)	..	-18,9	(-18,9 ; -18,9)	..
Techn. informatique 3	TI3	376	26	-16,1	(-16,7 ; -15,5)	..	-11,2	(-12,9 ; -9,5)	..
Moyenne				-21,1	(-26,6 ; -15,6)		-19,8	(-23,7 ; -15,9)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	95	-20,8	(-28,5 ; -13,2)	..	-24,3	(-39,0 ; -9,5)	..
Magasinier 1	MG1	321	125	-43,2	(-44,0 ; -42,3)	..	-33,3	(-35,3 ; -31,2)	..
Magasinier 2	MG2	921	348	-21,6	(-22,9 ; -20,3)	..	-22,4	(-23,9 ; -20,8)	..
Op. informatique 2	OI2	201	17	-12,0	(-14,8 ; -9,3)	..	-12,5	(-17,1 ; -7,9)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	161	-12,9	(-19,3 ; -6,6)	..	-15,9	(-20,7 ; -11,0)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	907	-17,6	(-19,5 ; -15,7)	..	-17,7	(-18,3 ; -17,1)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	190	-15,2	(-17,9 ; -12,6)	..	-15,1	(-17,9 ; -12,3)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	487	-17,0	(-20,0 ; -13,9)	..	-17,2	(-19,6 ; -14,8)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	252	54	-15,6	(-18,0 ; -13,3)	..	-10,6	(-12,8 ; -8,4)	..
Moyenne				-16,8	(-19,5 ; -14,1)		-17,2	(-19,1 ; -15,4)	
Employés de service									
Gardien 2	GA2	316	137	-37,8	(-42,4 ; -33,1)	..	-37,2	(-41,5 ; -32,9)	..
Moyenne				-17,6	(-25,9 ; -9,2)		-20,7	(-26,5 ; -14,8)	

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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%	90 %	%	90 %		
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	72	282	-30,1	(-30,3 ; -29,9)	..	-29,7	(-29,8 ; -29,5)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	236	-22,4	(-23,7 ; -21,1)	..	-20,1	(-24,6 ; -15,6)	..
Électricien entretien 2	EL2	247	154	-17,5	(-21,1 ; -13,9)	..	-11,1	(-15,4 ; -6,8)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	78	75	-17,8	(-19,0 ; -16,7)	..	-32,9	(-35,8 ; -30,0)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	280	-20,2	(-21,1 ; -19,3)	..	-22,8	(-23,6 ; -22,1)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	339	-28,5	(-29,4 ; -27,6)	..	-27,8	(-27,8 ; -27,8)	..
Menuisier entretien 2	ME2	283	44	-15,8	(-19,0 ; -12,7)	..	-10,4	(-15,5 ; -5,3)	..
Plombier entretien 2	PL2	310	35	-16,3	(-21,9 ; -10,8)	..	-10,2	(-16,7 ; -3,6)	..
Moyenne				-20,7	(-23,2 ; -18,2)		-17,3	(-20,8 ; -13,8)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-16,3	(-18,2 ; -14,3)		-16,0	(-21,5 ; -10,5)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui 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 les cotes de qualification dans les secteurs du marché du travail.

* Indique la parité des deux secteurs (test de signification au seuil de 10 %).

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Professionnels									
Professionnel communic. 2	PC2	535	60	6,1	(5,7 ; 6,6)	..	0,4 *	(-0,4 ; 1,2)	..
Professionnel approuvis. 2	AP2	10	18	-2,3	(-4,0 ; -0,7)	..	-6,7	(-7,0 ; -6,3)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	51	-1,9	(-3,3 ; -0,4)	..	-9,4	(-11,4 ; -7,3)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	361	0,1 *	(-1,0 ; 1,2)	..	-5,9	(-6,3 ; -5,6)	..
Ingénieur 2	IN2	774	24	6,7	(6,1 ; 7,3)	..	4,3	(2,2 ; 6,4)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	361	20	2,3	(2,3 ; 2,3)	..	0,8	(0,8 ; 0,8)	..
Moyenne				-0,8 *	(-3,4 ; 1,7)		-7,7	(-11,1 ; -4,2)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	226	27	1,6	(0,2 ; 3,0)	..	-7,2	(-10,0 ; -4,4)	..
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	257	1,4	(1,1 ; 1,8)	..	-4,9	(-5,7 ; -4,1)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 984	200	9,6	(9,3 ; 9,9)	..	5,0	(4,5 ; 5,5)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	420	59	-0,5	(-0,7 ; -0,3)	..	-3,3	(-3,8 ; -2,8)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 318	133	-3,1	(-3,1 ; -3,1)	..	-8,0	(-8,3 ; -7,6)	..
Technicien génie 3	TG3	183	63	-8,5	(-10,0 ; -7,1)	..	-11,7	(-13,3 ; -10,2)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	257	-2,8	(-3,6 ; -2,0)	..	-7,4	(-8,4 ; -6,3)	..
Techn. informatique 3	TI3	376	54	-4,3	(-4,5 ; -4,1)	..	-7,0	(-7,6 ; -6,4)	..
Moyenne				1,0	(0,6 ; 1,5)		-3,7	(-4,3 ; -3,0)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	32	-12,4	(-12,6 ; -12,3)	..	-18,5	(-18,8 ; -18,1)	..
Magasinier 2	MG2	921	27	-8,3	(-9,3 ; -7,3)	..	-5,9	(-6,6 ; -5,1)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	166	19	-11,2	(-12,7 ; -9,8)	..	-12,9	(-14,1 ; -11,8)	..
Op. informatique 2	OI2	201	21	-6,1	(-7,5 ; -4,6)	..	-13,0	(-15,2 ; -10,7)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	175	-3,3	(-3,5 ; -3,1)	..	-5,9	(-6,8 ; -5,0)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	884	-4,7	(-5,0 ; -4,4)	..	-11,2	(-11,6 ; -10,7)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 255	46	-2,7	(-4,5 ; -0,9)	..	-14,7	(-16,5 ; -12,8)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	751	-8,5	(-9,8 ; -7,1)	..	-14,9	(-17,2 ; -12,7)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	714	-5,7	(-7,4 ; -3,9)	..	-13,8	(-16,4 ; -11,2)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1	20	7	0,3 *	(-1,0 ; 1,6)	..	-19,9	(-23,5 ; -16,4)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	252	26	-1,1	(-2,1 ; -0,1)	..	-4,1	(-5,6 ; -2,6)	..
Moyenne				-5,4	(-6,5 ; -4,2)		-12,0	(-13,9 ; -10,1)	

Annexe E-5

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur universitaire, en 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 2	CU2	974	7	-3,7	(-3,7 ; -3,7)	..	-10,1	(-10,1 ; -10,1)	..
Gardien 2	GA2	316	56	-20,2	(-23,3 ; -17,1)	..	-23,4	(-26,1 ; -20,7)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 410	51	-11,8	(-12,7 ; -10,8)	..	-17,4	(-19,2 ; -15,6)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 109	67	-3,5	(-3,7 ; -3,3)	..	-10,9	(-11,6 ; -10,2)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	206	-6,5	(-7,1 ; -5,8)	..	-13,4	(-14,4 ; -12,3)	..
Moyenne				-7,2	(-7,6 ; -6,7)		-13,3	(-14,0 ; -12,6)	
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	72	35	-8,0	(-9,2 ; -6,8)	..	-15,6	(-17,3 ; -13,9)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	7	5,0	(5,0 ; 5,0)	..	3,0	(3,0 ; 3,0)	..
Électricien entretien 2	EL2	247	58	-3,9	(-4,3 ; -3,4)	..	-9,0	(-9,3 ; -8,7)	..
Electricien entretien 3	EL3	8	4	-10,5	(-13,2 ; -7,7)	..	-15,5	(-18,7 ; -12,2)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	17	-1,2	(-1,6 ; -0,8)	..	-4,3	(-4,4 ; -4,1)	..
Menuisier entretien 2	ME2	283	40	-0,6 *	(-1,2 ; 0,1)	..	-6,3	(-7,2 ; -5,5)	..
Peintre entretien 2	PE2	181	27	-2,8	(-3,6 ; -2,0)	..	-9,5	(-10,4 ; -8,5)	..
Plombier entretien 2	PL2	310	60	-2,8	(-3,3 ; -2,4)	..	-8,1	(-8,5 ; -7,7)	..
Moyenne				-1,2	(-1,5 ; -0,8)		-6,2	(-6,7 ; -5,8)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-3,3	(-3,6 ; -3,0)		-9,5	(-10,6 ; -8,5)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui 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 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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	113	75	-19,6	(-19,6 ; -19,6)	..	-18,5	(-18,5 ; -18,5)	..
Professionnel communic. 2	PC2	535	346	2,2	(2,2 ; 2,2)	..	2,7	(2,7 ; 2,7)	..
Professionnel communic. 3	PC3	48	138	-5,0	(-5,0 ; -5,0)	..	-4,1	(-4,1 ; -4,1)	..
Professionnel approvis. 2	AP2	10	501	-1,7	(-1,7 ; -1,7)	..	-1,4	(-1,4 ; -1,4)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	89	227	-29,0	(-29,0 ; -29,0)	..	-27,7	(-27,7 ; -27,7)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	356	-4,6	(-4,6 ; -4,6)	..	-3,4	(-3,4 ; -3,4)	..
Professionnel gest. fin. 3	FI3	112	224	-12,5	(-12,5 ; -12,5)	..	-11,5	(-11,5 ; -11,5)	..
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	307	255	-19,1	(-19,1 ; -19,1)	..	-17,3	(-17,3 ; -17,3)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	1 374	3,7	(3,7 ; 3,7)	..	4,0	(4,0 ; 4,0)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	725	868	-4,1	(-4,1 ; -4,1)	..	-3,4	(-3,4 ; -3,4)	..
Ingénieur 1	IN1	55	39	-8,0	(-8,0 ; -8,0)	..	-7,6	(-7,6 ; -7,6)	..
Ingénieur 2	IN2	774	429	-0,1	(-0,1 ; -0,1)	..	0,6	(0,6 ; 0,6)	..
Ingénieur 3	IN3	28	228	-11,8	(-11,8 ; -11,8)	..	-10,4	(-10,4 ; -10,4)	..
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	15	54	-24,2	(-24,2 ; -24,2)	..	-22,7	(-22,7 ; -22,7)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	361	355	5,9	(5,9 ; 5,9)	..	7,0	(7,0 ; 7,0)	..
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	79	109	-12,5	(-12,5 ; -12,5)	..	-11,4	(-11,4 ; -11,4)	..
Moyenne				-0,3	(-0,3 ; -0,3)		0,4	(0,4 ; 0,4)	
Techniciens									
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	295	-11,9	(-11,9 ; -11,9)	..	-9,7	(-9,7 ; -9,7)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 984	145	0,6	(0,6 ; 0,6)	..	3,5	(3,5 ; 3,5)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 318	494	-36,3	(-36,3 ; -36,3)	..	-34,6	(-34,6 ; -34,6)	..
Technicien génie 3	TG3	183	285	-39,1	(-39,1 ; -39,1)	..	-35,3	(-35,3 ; -35,3)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	497	-16,5	(-16,5 ; -16,5)	..	-15,3	(-15,3 ; -15,3)	..
Moyenne				-15,0	(-15,0 ; -15,0)		-12,8	(-12,8 ; -12,8)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	10	-24,0	(-24,0 ; -24,0)	..	-21,7	(-21,7 ; -21,7)	..
Magasinier 1	MG1	321	87	-10,2	(-10,2 ; -10,2)	..	-4,3	(-4,3 ; -4,3)	..
Magasinier 2	MG2	921	202	-12,7	(-12,7 ; -12,7)	..	-3,1	(-3,1 ; -3,1)	..
Magasinier 3	MG3	44	19	-14,5	(-14,5 ; -14,5)	..	-4,9	(-4,9 ; -4,9)	..
Op. informatique 1	OI1	40	1	0,5	(0,5 ; 0,5)	..	-6,4	(-6,4 ; -6,4)	..
Op. informatique 2	OI2	201	44	-13,6	(-13,6 ; -13,6)	..	-12,4	(-12,4 ; -12,4)	..
Op. informatique 3	OI3	40	21	-1,1	(-1,1 ; -1,1)	..	-3,0	(-3,0 ; -3,0)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	31	-8,3	(-8,3 ; -8,3)	..	-5,3	(-5,3 ; -5,3)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	3 863	-17,8	(-17,8 ; -17,8)	..	-15,1	(-15,1 ; -15,1)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	105	-21,8	(-21,8 ; -21,8)	..	-18,3	(-18,3 ; -18,3)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	206	-15,0	(-15,0 ; -15,0)	..	-12,5	(-12,5 ; -12,5)	..
Moyenne				-16,2	(-16,2 ; -16,2)		-13,1	(-13,1 ; -13,1)	

Annexe E-6

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et administration fédérale, en 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	314	20	-22,1	(-22,1 ; -22,1)	..	..	(.. ; ..)	..
Cuisinier 2	CU2	974	46	-9,3	(-9,3 ; -9,3)	..	-8,6	(-8,6 ; -8,6)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 410	31	-3,2	(-3,2 ; -3,2)	..	-4,4	(-4,4 ; -4,4)	..
Préposé cuisine/café. 2	PC2	2 056	51	4,5	(4,5 ; 4,5)	..	4,3	(4,3 ; 4,3)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	44	5,5	(5,5 ; 5,5)	..	5,5	(5,5 ; 5,5)	..
Moyenne				0,3	(0,3 ; 0,3)		1,1	(1,1 ; 1,1)	
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	23	4,4	(4,4 ; 4,4)	..	3,7	(3,7 ; 3,7)	..
Électricien entretien 2	EL2	247	69	-15,2	(-15,2 ; -15,2)	..	-14,1	(-14,1 ; -14,1)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	1	-14,8	(-14,8 ; -14,8)	..	-14,5	(-14,5 ; -14,5)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	78	1,3	(1,3 ; 1,3)	..	0,5	(0,5 ; 0,5)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	50	3,7	(3,7 ; 3,7)	..	4,3	(4,3 ; 4,3)	..
Menuisier entretien 2	ME2	283	47	-8,7	(-8,7 ; -8,7)	..	-8,0	(-8,0 ; -8,0)	..
Peintre entretien 2	PE2	181	2	-2,2	(-2,2 ; -2,2)	..	-2,1	(-2,1 ; -2,1)	..
Plombier entretien 2	PL2	310	40	-14,7	(-14,7 ; -14,7)	..	-13,6	(-13,6 ; -13,6)	..
Moyenne				-6,9	(-6,9 ; -6,9)		-6,4	(-6,4 ; -6,4)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-9,1	(-9,1 ; -9,1)		-7,5	(-7,5 ; -7,5)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui 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 secteurs du marché du travail.

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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %
Professionnels									
Professionnel communic. 1	PC1	113	80	-20,6	(-20,8 ; -20,4)	..	-19,9	(-20,5 ; -19,4)	..
Professionnel communic. 2	PC2	535	524	1,5	(1,2 ; 1,9)	..	0,9	(0,1 ; 1,6)	..
Professionnel approuvis. 2	AP2	10	602	-2,4	(-3,6 ; -1,3)	..	-2,3	(-3,6 ; -0,9)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	89	247	-28,9	(-30,8 ; -26,9)	..	-26,6	(-29,3 ; -24,0)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	638	-6,6	(-8,2 ; -5,0)	..	-6,5	(-8,5 ; -4,4)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	2 330	-0,5	(-0,8 ; -0,3)	..	-0,6	(-1,0 ; -0,1)	..
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	725	984	-5,0	(-5,2 ; -4,8)	..	-4,2	(-4,3 ; -4,0)	..
Ingénieur 1	IN1	55	88	-21,9	(-29,3 ; -14,6)	..	-16,3	(-21,2 ; -11,4)	..
Ingénieur 2	IN2	774	1 085	-11,3	(-16,9 ; -5,6)	..	-7,6	(-10,6 ; -4,6)	..
Ingénieur 3	IN3	28	356	-23,8	(-33,5 ; -14,0)	..	-18,7	(-24,7 ; -12,8)	..
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	15	54	-24,2	(-24,2 ; -24,2)	..	-22,7	(-22,7 ; -22,7)	..
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	361	435	3,6	(2,9 ; 4,4)	..	7,1	(6,2 ; 7,9)	..
Moyenne				-4,3	(-5,7 ; -2,8)		-3,5	(-4,7 ; -2,4)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	226	101	-7,1	(-9,1 ; -5,0)	..	-4,2	(-6,9 ; -1,5)	..
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	30	4	-1,8 *	(-3,9 ; 0,3)	..	-2,4 *	(-6,1 ; 1,3)	..
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	718	-4,7	(-5,2 ; -4,3)	..	-9,4	(-10,5 ; -8,3)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 984	783	-8,8	(-13,3 ; -4,2)	..	-0,3 *	(-5,8 ; 5,3)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	420	70	-6,5	(-8,3 ; -4,6)	..	-6,9	(-8,1 ; -5,8)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 318	4 337	-34,7	(-37,6 ; -31,8)	..	-29,1	(-32,7 ; -25,6)	..
Technicien génie 3	TG3	183	533	-31,5	(-33,0 ; -30,0)	..	-31,0	(-33,0 ; -29,1)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	1 500	-15,8	(-17,4 ; -14,2)	..	-16,3	(-18,0 ; -14,6)	..
Techn. informatique 3	TI3	376	79	-11,6	(-13,0 ; -10,3)	..	-18,5	(-21,8 ; -15,1)	..
Moyenne				-15,2	(-17,0 ; -13,4)		-12,8	(-14,9 ; -10,6)	
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	270	-23,6	(-25,9 ; -21,3)	..	-24,4	(-29,3 ; -19,6)	..
Magasinier 1	MG1	321	734	-42,4	(-51,5 ; -33,2)	..	-29,8	(-39,0 ; -20,6)	..
Magasinier 2	MG2	921	1 052	-41,4	(-46,4 ; -36,4)	..	-29,2	(-34,5 ; -24,0)	..
Magasinier 3	MG3	44	61	-29,9	(-33,0 ; -26,9)	..	-13,6	(-17,2 ; -10,1)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	166	57	-20,0	(-22,7 ; -17,3)	..	-23,0	(-26,0 ; -20,0)	..
Op. informatique 1	OI1	40	25	-10,5	(-16,3 ; -4,6)	..	-26,3	(-35,7 ; -16,8)	..
Op. informatique 2	OI2	201	137	-19,3	(-22,1 ; -16,5)	..	-21,4	(-21,4 ; -21,4)	..
Op. informatique 3	OI3	40	33	-9,6	(-15,6 ; -3,7)	..	-16,3	(-26,8 ; -5,8)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	1 091	-12,5	(-17,1 ; -8,0)	..	-14,4	(-21,2 ; -7,6)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	7 635	-17,5	(-19,2 ; -15,9)	..	-17,9	(-20,2 ; -15,7)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 255	322	-15,6	(-20,8 ; -10,4)	..	-23,4	(-32,0 ; -14,7)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	1 593	-15,1	(-17,3 ; -13,0)	..	-19,9	(-22,8 ; -16,9)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	1 937	-11,7	(-12,7 ; -10,7)	..	-17,0	(-18,5 ; -15,5)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1	20	202	-25,3	(-28,0 ; -22,5)	..	-31,1	(-36,2 ; -26,0)	..
Préposé télécomm. 3	PT2	160	12	-10,2	(-16,2 ; -4,3)	..	-14,0	(-23,7 ; -4,4)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	252	175	-12,2	(-14,0 ; -10,3)	..	-11,2	(-13,7 ; -8,6)	..
Moyenne				-16,2	(-17,9 ; -14,4)		-18,8	(-21,3 ; -16,3)	

Annexe E-7

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et autres salariés québécois syndiqués, en 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %	
Employés de service										
Cuisinier 1	CU1	314	235	10,3	(9,1 ; 11,6)	..	16,9	(14,4 ; 19,4)	..	
Cuisinier 2	CU2	974	369	12,5	(10,9 ; 14,1)	..	19,0	(16,5 ; 21,6)	..	
Gardien 2	GA2	316	8 453	10,6	(7,8 ; 13,4)	..	20,5	(16,0 ; 25,1)	..	
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 410	868	-38,1	(-39,1 ; -37,1)	..	-37,5	(-39,4 ; -35,6)	..	
Préposé cuisine/café. 2	PC2	2 056	167	23,4	(20,5 ; 26,3)	..	25,1	(22,4 ; 27,8)	..	
Préposé entretien léger 2	PER2	1 109	1 437	7,9	(4,7 ; 11,0)	..	14,2	(11,0 ; 17,4)	..	
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	1 594	-14,1	(-19,8 ; -8,4)	..	-10,6	(-18,2 ; -2,9)	..	
Moyenne				-2,0 *	(-5,2 ; 1,2)		1,8 *	(-2,1 ; 5,7)		
Ouvriers										
Conducteur véh. légers 2	CR2	72	537	-25,7	(-27,4 ; -24,0)	..	-35,1	(-36,9 ; -33,2)	..	
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	2 211	-29,8	(-35,3 ; -24,4)	..	-25,5	(-31,5 ; -19,5)	..	
Électricien entretien 2	EL2	247	913	-36,9	(-45,1 ; -28,8)	..	-38,2	(-49,2 ; -27,2)	..	
Électricien entretien 3	EL3	8	53	-30,3	(-33,5 ; -27,1)	..	-28,9	(-34,0 ; -23,8)	..	
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	78	126	-18,6	(-20,3 ; -16,8)	..	-23,1	(-25,7 ; -20,4)	..	
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	1 161	-26,6	(-29,0 ; -24,2)	..	-30,3	(-32,8 ; -27,9)	..	
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	2 211	-38,6	(-46,9 ; -30,3)	..	-35,9	(-47,5 ; -24,3)	..	
Menuisier entretien 2	ME2	283	433	-26,7	(-30,8 ; -22,6)	..	-28,4	(-28,4 ; -28,4)	..	
Peintre entretien 2	PE2	181	158	-35,0	(-37,7 ; -32,3)	..	-36,9	(-39,9 ; -34,0)	..	
Plombier entretien 2	PL2	310	538	-41,2	(-50,1 ; -32,2)	..	-44,0	(-55,9 ; -32,0)	..	
Moyenne				-33,4	(-38,0 ; -28,8)		-34,7	(-40,1 ; -29,3)		
Ensemble des emplois repères										
Moyenne				-11,6	(-12,7 ; -10,6)		-11,8	(-18,7 ; -4,9)		

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui 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 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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %	
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	113	15	-8,8	(-12 ; -5,2)	..	-3,2 *	(-8,3 ; 1,9)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	535	190	1,4 *	(-1,9 ; 4,6)	..	4,9	(2,0 ; 7,9)	..	
Professionnel communic. 3	PC3	48	37	-13,1	(-15 ; -11,6)	..	-8,5	(-9,8 ; -7,1)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	10	496	0,6 *	(-1,6 ; 2,9)	..	6,4	(3,3 ; 9,6)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	89	567	-8,4	(-13 ; -3,6)	..	2,4 *	(-4,1 ; 9,0)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	1 280	-0,6 *	(-2,8 ; 1,6)	..	6,2	(2,9 ; 9,4)	..	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	112	344	-17,7	(-23 ; -12,7)	..	-11,7	(-18,0 ; -5,5)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	307	534	-30,8	(-33 ; -29,0)	..	-17,3	(-18,4 ; -16,2)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	2 459	-8,4	(-10 ; -6,9)	..	0,0 *	(-1,4 ; 1,5)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	725	480	-23,0	(-25 ; -21,2)	..	-9,3	(-11,1 ; -7,5)	..	
Ingénieur 1	IN1	55	979	-21,4	(-28 ; -14,5)	..	-5,2	(-10,0 ; -0,5)	..	
Ingénieur 2	IN2	774	2 963	-5,7	(-8 ; -3,3)	..	4,4	(0,5 ; 8,2)	..	
Ingénieur 3	IN3	28	487	-21,7	(-26 ; -17,4)	..	-8,5	(-14,5 ; -2,5)	..	
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	15	24	-33,2	(-49 ; -17,2)	..	-31,5	(-50,3 ; -12,8)	..	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	361	143	6,5	(0,5 ; 12,6)	..	8,1	(3,1 ; 13,1)	..	
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	79	48	-15,8	(-26 ; -6,0)	..	-11,9 *	(-27,9 ; 4,0)	..	
Moyenne				-8,3	(-10 ; -6,4)		0,0 *	(-1,6 ; 1,6)		
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	226	120	13,1	(10,1 ; 16,0)	..	16,7	(9,4 ; 24,1)	..	
Techn. arts appl. graph. 3	TA3	30	30	-19,4	(-26 ; -13,1)	..	-8,3	(-11,3 ; -5,4)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	33	12,5	(3,8 ; 21,1)	..	12,5 *	(-0,1 ; 25,1)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 984	398	14,8	(10,1 ; 19,4)	..	22,7	(16,3 ; 29,1)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	420	7	1,7 *	(-1 ; 4,5)	..	11,7	(8,1 ; 15,4)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 318	1 774	-22,0	(-30 ; -14,2)	..	-8,1	(-15,8 ; -0,4)	..	
Technicien génie 3	TG3	183	168	-37,6	(-46 ; -29,2)	..	-23,4	(-36,9 ; -10,0)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	928	-10,0	(-12 ; -8,0)	..	0,6	(0,6 ; 0,6)	..	
Techn. informatique 3	TI3	376	103	-16,3	(-19 ; -13,5)	..	-4,0	(-7,2 ; -0,7)	..	
Moyenne				-2,6 *	(-6,4 ; 1,1)		6,8	(2,8 ; 10,7)		
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	361	4,4 *	(-1 ; 9,8)	..	4,4	(0,8 ; 8,0)	..	
Op. saisie données 3	OS3	3	4	-15,4	(-20 ; -10,7)	..	-5,4	(-9,9 ; -0,9)	..	
Magasinier 1	MG1	321	69	12,9	(6,4 ; 19,4)	..	20,7	(14,8 ; 26,6)	..	
Magasinier 2	MG2	921	34	-38,4	(-49 ; -28,3)	..	-22,6	(-31,8 ; -13,4)	..	
Magasinier 3	MG3	44	6	21,7	(8,9 ; 34,6)	..	34,9	(24,3 ; 45,4)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	166	19	-10,7	(-18 ; -4,0)	..	-0,8 *	(-7,0 ; 5,4)	..	
Op. informatique 1	OI1	40	8	-1,8 *	(-8,7 ; 5,0)	..	-4,3 *	(-10,4 ; 1,8)	..	
Op. informatique 2	OI2	201	40	-11,0	(-17 ; -5,3)	..	-3,8 *	(-8,6 ; 1,0)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	1 310	3,4	(0,7 ; 6,0)	..	10,3	(7,9 ; 12,8)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	2 678	-8,1	(-11 ; -5,3)	..	0,6 *	(-2,5 ; 3,6)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 255	189	-13,9	(-18 ; -9,7)	..	-7,1	(-10,5 ; -3,7)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	501	-10,5	(-16 ; -5,0)	..	-6,4 *	(-13,6 ; 0,7)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	1 359	-15,1	(-19 ; -11,5)	..	-8,6	(-13,0 ; -4,2)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	252	156	-1,5 *	(-4,1 ; 1,1)	..	4,3	(1,1 ; 7,6)	..	
Moyenne				-10,5	(-13 ; -7,8)		-3,3	(-6,3 ; -0,2)		

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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
Employés de service									
Cuisinier 2	CU2	974	4	-10,9	(-15 ; -7,0)	..	0,2 *	(-3,3 ; 3,7)	..
Gardien 2	GA2	316	64	-18,5	(-32 ; -5,1)	..	-10,0 *	(-23,1 ; 3,1)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 410	22	22,5	(18,4 ; 26,6)	..	31,9	(27,4 ; 36,4)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	250	20,9	(17,1 ; 24,7)	..	15,0	(8,4 ; 21,6)	..
Moyenne				14,1	(7,9 ; 20,3)		13,0	(5,4 ; 20,6)	
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	167	-32,2	(-49 ; -15,0)	..	-28,4	(-45,6 ; -11,3)	..
Électricien entretien 2	EL2	247	7	-1,3 *	(-4,7 ; 2,0)	..	-7,8	(-12,6 ; -3,1)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	4	-11,0	(-13 ; -8,5)	..	-5,0 *	(-19,0 ; 9,0)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	88	-20,4 *	(-44 ; 3,5)	..	-15,4 *	(-41,5 ; 10,8)	..
Peintre entretien 2	PE2	181	6	-2,6 *	(-11 ; 5,7)	..	-6,5 *	(-14,1 ; 1,1)	..
Moyenne				-9,5	(-15 ; -4,0)		-9,9	(-15,8 ; -3,9)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-5,0	(-7,8 ; -2,1)		1,3 *	(-5,9 ; 8,6)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui 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 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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
%	90 %	%	90 %						
Professionnels									
Professionnel approuvis. 2	AP2	10	13	6,6 *	(-1,5 ; 14,6)	..	8,4 *	(-0,4 ; 17,2)	..
Professionnel gest. fin. 1	FI1	89	9	-21,9	(-30,9 ; -12,9)	..	-12,2 *	(-24,5 ; 0,1)	..
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	59	-2,0 *	(-7,4 ; 3,4)	..	0,7 *	(-5,3 ; 6,8)	..
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	77	0,7 *	(-0,6 ; 2,0)	..	3,8	(1,6 ; 5,9)	..
Moyenne				-2,6 *	(-9,5 ; 4,4)		-0,9 *	(-7,8 ; 6,0)	
Techniciens									
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	226	42	-7,7	(-10,2 ; -5,2)	..	-3,7	(-7,0 ; -0,4)	..
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	16	-4,5	(-4,7 ; -4,3)	..	-11,0	(-12,7 ; -9,4)	..
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 984	364	-12,2	(-17,9 ; -6,5)	..	0,1 *	(-7,2 ; 7,5)	..
Techn. laboratoire 3	TL3	420	3	-17,3	(-25,0 ; -9,6)	..	..	(.. ; ..)	..
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 318	1 731	-33,8	(-38,0 ; -29,6)	..	-25,0	(-29,9 ; -20,1)	..
Technicien génie 3	TG3	183	11	-20,3	(-31,7 ; -8,9)	..	-6,4 *	(-17,8 ; 5,0)	..
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	320	-15,9	(-20,1 ; -11,7)	..	-16,1	(-20,5 ; -11,7)	..
Moyenne				-17,0	(-20,2 ; -13,9)		-11,3	(-16,0 ; -6,7)	..
Employés de bureau									
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	101	-27,2	(-31,5 ; -22,9)	..	-25,8	(-30,8 ; -20,8)	..
Magasinier 1	MG1	321	464	-44,3	(-55,2 ; -33,5)	..	-30,7	(-41,7 ; -19,8)	..
Magasinier 2	MG2	921	379	-52,5	(-57,8 ; -47,1)	..	-34,3	(-42,3 ; -26,3)	..
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	166	11	-29,4	(-36,3 ; -22,6)	..	-31,1	(-38,4 ; -23,8)	..
Op. informatique 2	OI2	201	32	-22,5	(-27,5 ; -17,4)	..	-22,5	(-28,6 ; -16,3)	..
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	431	-15,0	(-23,1 ; -6,9)	..	-11,9	(-22,5 ; -1,4)	..
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	1 186	-21,8	(-27,5 ; -16,1)	..	-18,8	(-25,9 ; -11,6)	..
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 255	90	-19,1	(-29,2 ; -9,0)	..	-18,4	(-34,0 ; -2,8)	..
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	165	-25,5	(-34,2 ; -16,8)	..	-24,5	(-35,0 ; -14,0)	..
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	171	-15,1	(-18,6 ; -11,6)	..	-14,0	(-19,4 ; -8,6)	..
Préposé télécomm. 1-2	PT1	20	40	-8,1	(-10,5 ; -5,6)	..	3,7	(1,5 ; 6,0)	..
Téléphoniste-récept. 2	TR2	252	41	-11,5	(-14,3 ; -8,7)	..	-8,4	(-12,0 ; -4,9)	..
Moyenne				-21,0	(-26,0 ; -16,1)		-18,4	(-24,4 ; -12,3)	
Employés de service									
Cuisinier 1	CU1	314	146	11,5	(10,1 ; 12,8)	..	20,2	(17,9 ; 22,5)	..
Cuisinier 2	CU2	974	250	14,1	(12,3 ; 15,9)	..	23,1	(20,3 ; 25,8)	..
Gardien 2	GA2	316	8 223	11,4	(8,9 ; 13,9)	..	21,8	(17,5 ; 26,0)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 410	147	-40,3	(-41,4 ; -39,2)	..	-35,8	(-38,3 ; -33,3)	..
Préposé cuisine/café. 2	PC2	2 056	66	26,2	(23,6 ; 28,7)	..	28,8	(26,9 ; 30,8)	..
Préposé entretien léger 2	PER2	1 109	1 176	9,1	(5,8 ; 12,4)	..	16,1	(12,8 ; 19,4)	..
Préposé entretien lourd 2	PED2	2 999	865	-11,6	(-18,8 ; -4,4)	..	-6,9 *	(-16,2 ; 2,4)	..
Moyenne				-0,5 *	(-4,2 ; 3,2)		5,0	(0,4 ; 9,5)	

Annexe E-9

Écarts salariaux et de la rémunération globale, intervalles de confiance et cotes de qualification, méthode des déboursés, par emploi repère, administration québécoise et secteur privé syndiqué, en 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%	90 %	%	90 %		
Ouvriers									
Conducteur véh. légers 2	CR2	72	15	-15,3	(-26,1 ; -4,5)	..	-14,4	(-24,2 ; -4,7)	..
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	1 197	-32,8	(-39,2 ; -26,4)	..	-21,6	(-28,7 ; -14,5)	..
Électricien entretien 2	EL2	247	496	-44,3	(-53,8 ; -34,7)	..	-45,8	(-59,2 ; -32,4)	..
Électricien entretien 3	EL3	8	27	-36,3	(-39,1 ; -33,4)	..	-34,7	(-41,1 ; -28,3)	..
Mécanicien véh. motor. 1	MV1	78	19	-22,9	(-24,8 ; -20,9)	..	-18,8	(-22,0 ; -15,7)	..
Mécanicien véh. motor. 2	MV2	93	338	-36,3	(-40,7 ; -31,9)	..	-33,6	(-38,2 ; -29,0)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	1 801	-39,6	(-48,4 ; -30,8)	..	-36,7	(-49,1 ; -24,4)	..
Menuisier entretien 2	ME2	283	143	-36,4	(-42,0 ; -30,8)	..	-34,0	(-34,0 ; -34,0)	..
Peintre entretien 2	PE2	181	43	-47,0	(-51,0 ; -43,0)	..	-42,0	(-46,6 ; -37,4)	..
Plombier entretien 2	PL2	310	313	-46,8	(-56,3 ; -37,2)	..	-49,0	(-62,7 ; -35,2)	..
Moyenne				-39,5	(-44,8 ; -34,2)		-37,5	(-43,8 ; -31,2)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-13,9	(-17,1 ; -10,7)		-10,8	(-15,6 ; -6,0)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui 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 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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale			
		Adm. québ.	Marché	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %	Écarts %	Intervalles de confiance	Cotes ³ 90 %	
Professionnels										
Professionnel communic. 1	PC1	113	6	-7,7	(-13,0 ; -2,4)	..	2,4 *	(-3,3 ; 8,1)	..	
Professionnel communic. 2	PC2	535	115	1,6 *	(-2,4 ; 5,6)	..	6,7	(2,9 ; 10,4)	..	
Professionnel communic. 3	PC3	48	11	-16,2	(-19,4 ; -13,0)	..	-11,0	(-14,3 ; -7,8)	..	
Professionnel approvis. 2	AP2	10	460	0,8 *	(-1,5 ; 3,0)	..	6,9	(3,6 ; 10,1)	..	
Professionnel gest. fin. 1	FI1	89	541	-8,3	(-13,3 ; -3,4)	..	2,7 *	(-3,8 ; 9,3)	..	
Professionnel gest. fin. 2	FI2	929	1 194	-0,5 *	(-2,8 ; 1,7)	..	6,6	(3,3 ; 9,9)	..	
Professionnel gest. fin. 3	FI3	112	311	-18,0	(-23,2 ; -12,7)	..	-11,5	(-18,1 ; -5,0)	..	
Analyste proc. adm./inform. 1	PI1	307	467	-31,3	(-33,0 ; -29,6)	..	-17,4	(-18,5 ; -16,2)	..	
Analyste proc. adm./inform. 2	PI2	3 404	2 115	-8,9	(-10,4 ; -7,3)	..	0,4 *	(-1,2 ; 2,0)	..	
Analyste proc. adm./inform. 3	PI3	725	451	-23,2	(-25,0 ; -21,5)	..	-8,8	(-10,9 ; -6,7)	..	
Ingénieur 1	IN1	55	979	-21,4	(-28,3 ; -14,5)	..	-5,2	(-10,0 ; -0,5)	..	
Ingénieur 2	IN2	774	2 929	-5,7	(-8,1 ; -3,3)	..	4,4	(0,6 ; 8,2)	..	
Ingénieur 3	IN3	28	464	-22,1	(-26,7 ; -17,6)	..	-8,3	(-14,4 ; -2,2)	..	
Spécialiste sc. phys. 1	SP1	15	24	-33,2	(-49,2 ; -17,2)	..	-31,5	(-50,3 ; -12,8)	..	
Spécialiste sc. phys. 2	SP2	361	134	6,6	(0,5 ; 12,7)	..	8,2	(3,2 ; 13,2)	..	
Spécialiste sc. phys. 3	SP3	79	46	-15,8	(-25,8 ; -5,9)	..	-11,9 *	(-28,0 ; 4,3)	..	
Moyenne				-8,6	(-10,6 ; -6,6)		0,5 *	(-1,2 ; 2,1)		
Techniciens										
Techn. arts appl. graph. 1-2	TA1-2	226	114	13,3	(10,3 ; 16,2)	..	17,1	(9,6 ; 24,7)	..	
Techn. documentation 1-2	TD1-2	812	20	17,4	(8,0 ; 26,9)	..	20,6	(7,9 ; 33,3)	..	
Techn. laboratoire 1-2	TL1-2	1 984	396	14,8	(10,1 ; 19,5)	..	22,7	(16,4 ; 29,1)	..	
Techn. laboratoire 3	TL3	420	7	1,7 *	(-1,0 ; 4,5)	..	11,7	(8,1 ; 15,4)	..	
Technicien génie 1-2	TG1-2	1 318	1 772	-22,1	(-29,9 ; -14,2)	..	-8,1	(-15,9 ; -0,4)	..	
Technicien génie 3	TG3	183	150	-37,7	(-46,5 ; -28,9)	..	-23,1	(-36,9 ; -9,3)	..	
Techn. informatique 1-2	TI1-2	2 260	892	-10,0	(-12,0 ; -8,0)	..	0,8	(0,8 ; 0,8)	..	
Techn. informatique 3	TI3	376	75	-17,9	(-21,1 ; -14,6)	..	-3,1 *	(-6,6 ; 0,5)	..	
Moyenne				-2,2 *	(-6,2 ; 1,8)		7,7	(3,6 ; 11,9)		
Employés de bureau										
Op. saisie données 1-2	OS1-2	99	358	4,4 *	(-1,0 ; 9,9)	..	4,5	(0,9 ; 8,1)	..	
Op. saisie données 3	OS3	3	4	-15,4	(-20,1 ; -10,7)	..	-5,4	(-9,9 ; -0,9)	..	
Magasinier 1	MG1	321	69	12,9	(6,4 ; 19,4)	..	20,7	(14,8 ; 26,6)	..	
Magasinier 2	MG2	921	34	-38,4	(-48,5 ; -28,3)	..	-22,6	(-31,8 ; -13,4)	..	
Magasinier 3	MG3	44	6	21,7	(8,9 ; 34,6)	..	34,9	(24,3 ; 45,4)	..	
Op. duplicateur 1-2	OD1-2	166	18	-10,5	(-17,4 ; -3,6)	..	0,1 *	(-6,2 ; 6,5)	..	
Op. informatique 1	OI1	40	8	-1,8 *	(-8,7 ; 5,0)	..	-4,3 *	(-10,4 ; 1,8)	..	
Op. informatique 2	OI2	201	39	-11,0	(-16,7 ; -5,3)	..	-3,5 *	(-8,3 ; 1,3)	..	
Personnel soutien adm. 1	PS1	2 690	1 304	3,4	(0,8 ; 6,0)	..	10,4	(7,9 ; 12,9)	..	
Personnel soutien adm. 2	PS2	7 413	2 570	-8,1	(-11,0 ; -5,2)	..	0,8 *	(-2,3 ; 3,9)	..	
Personnel soutien adm. 3	PS3	2 255	93	-13,4	(-19,1 ; -7,7)	..	-2,6 *	(-7,0 ; 1,7)	..	
Personnel secrétariat 1	SE1	3 951	421	-10,0	(-16,1 ; -4,0)	..	-4,8 *	(-12,6 ; 2,9)	..	
Personnel secrétariat 2	SE2	5 744	1 110	-14,6	(-18,3 ; -10,8)	..	-7,3	(-11,9 ; -2,6)	..	
Téléphoniste-récept. 2	TR2	252	155	-1,5 *	(-4,1 ; 1,1)	..	4,5	(1,2 ; 7,8)	..	
Moyenne				-10,2	(-13,0 ; -7,4)		-2,1 *	(-5,2 ; 1,1)		

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 2003

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

Emplois repères ¹ / catégorie	Codes	Effectifs ²		Salaires			Rémunération globale		
		Adm. québ.	Marché	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³	Écarts	Intervalles de confiance	Cotes ³
				%		90 %	%		90 %
Employés de service									
Cuisinier 2	CU2	974	4	-10,9	(-14,8 ; -7,0)	..	0,2 *	(-3,3 ; 3,7)	..
Gardien 2	GA2	316	51	-17,9	(-32,4 ; -3,3)	..	-9,4 *	(-23,5 ; 4,7)	..
Journalier/préposé terr. 2	JP2	1 410	14	28,7	(27,0 ; 30,3)	..	38,2	(36,4 ; 40,0)	..
Moyenne				16,0	(10,2 ; 21,8)		16,9	(11,9 ; 21,9)	
Ouvriers									
Conducteur véh. lourds 2	CD2	158	167	-32,2	(-49,4 ; -15,0)	..	-28,4	(-45,6 ; -11,3)	..
Mécanicien entret. Millwright 2	MI2	183	88	-20,4 *	(-44,3 ; 3,5)	..	-15,4 *	(-41,5 ; 10,8)	..
Moyenne				-5,1 *	(-12,9 ; 2,6)		-3,1 *	(-12,5 ; 6,2)	
Ensemble des emplois repères									
Moyenne				-4,4	(-7,4 ; -1,4)		2,9 *	(-1,8 ; 7,7)	

1. Le nombre d'emplois dans ce tableau peut être moindre que celui 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 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 1991 à 2003

Indicateurs	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	-2,7	0,4	2,0	4,4	1,7	1,0	3,2	3,2
Consommation	-1,8	1,4	1,7	3,1	1,7	3,1	4,2	2,3
Investissements	-6,1	-5,4	-0,2	2,8	-7,4	6,0	6,6	5,7
administrations publiques	5,3	-2,9	6,4	5,9	-2,9	-1,3	-1,8	5,5
entreprises	-7,9	-5,8	-1,4	2,2	-8,4	7,5	8,3	5,8
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,6	2,2	-0,2	-0,9	-1,8	-0,4	-3,4	1,4
Exportations	-4,5	1,4	7,4	9,4	4,7	2,2	8,4	6,4
Importations	-2,7	-0,2	7,1	2,7	2,7	5,3	8,8	5,0
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ^{2,4}	7,3	1,8	1,4	-1,4	1,8	1,6	1,5	1,4
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	8,8	6,5	4,9	5,4	7,0	4,3	3,2	4,7
Taux de change (huard en cents américains)	87,3	82,7	77,5	73,2	72,9	73,3	72,2	67,4
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
nominal	3,3	1,6	2,8	1,1	2,6	1,9	1,8	2,9
réel ⁵	-2,0	0,3	1,3	1,4	2,1	0,2	0,2	1,6
Taux d'épargne (%)	12,7	11,9	11,9	10,4	10,3	8,0	4,9	4,2
Livraisons manufacturières ^{2,6}	-5,6	-1,5	7,9	14,6	10,8	3,6	5,5	3,4
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	-26,4	-4,2	25,4	60,4	15,5	0,4	8,1	5,9
Ventes au détail ^{2,6}	-5,7	-0,1	4,6	5,8	-0,6	5,7	7,3	2,3
Mises en chantier (en milliers)	44,7	38,2	34,0	34,2	21,9	23,2	25,9	23,1

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. Taux annuel de croissance (en %).
3. En termes réels (\$ enchaînés 1997).
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).

1999	2000	2001	2002	2003 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}								
5,9	4,7	1,1	4,3	2,7	0,2	-0,1	..	PIB (au prix du marché)
3,6	2,8	2,3	2,8	3,3	0,6	1,1	..	Consommation
9,9	5,3	-2,0	8,0	8,2	1,5	-1,2	..	Investissements
2,7	-0,8	4,8	19,8	8,4	-0,7	0,8	..	administrations publiques
11,2	6,3	-3,0	6,0	8,2	1,9	-1,5	..	entreprises
Dépenses publiques courantes en								
1,6	1,0	2,4	2,2	2,8	1,5	0,6	..	biens et services
10,9	7,0	-0,1	0,1	-0,1	-1,9	1,8	..	Exportations
8,6	5,1	-2,6	0,2	5,0	0,1	2,0	..	Importations
Indicateurs monétaires								
1,5	2,4	2,4	2,0	2,9	4,2	2,8	1,7	IPC (1992 = 100) ^{2,4}
4,7	5,5	3,9	2,6	2,9	2,9	3,2	2,8	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
67,3	67,3	64,6	63,7	70,0	66,2	71,5	72,5	Taux de change (huard en cents américains)
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
4,4	6,2	4,9	5,3	3,2	0,6	1,5	..	nominal
2,9	4,3	3,2	3,6	1,1	-0,4	1,9	..	réel ⁵
3,5	4,7	5,4	6,4	4,2	3,9	4,6	..	Taux d'épargne (%)
7,6	13,5	-5,2	0,9	-1,2	0,3	-2,9	..	Livraisons manufacturières ^{2,6}
Bénéfices des sociétés								
28,2	6,7	-15,2	16,3	13,2	0,4	-3,5	..	avant impôt ²
6,3	4,4	4,0	5,9	5,0	2,3	0,9	..	Ventes au détail ^{2,6}
25,7	24,7	27,7	42,5	48,8	46,8	43,2	56,6	Mises en chantier (en milliers)

Annexe G

Principaux indicateurs du marché du travail du Québec, de 1991 à 2003

Indicateurs	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Emploi								
Population active ²	0,1	-0,7	0,6	0,9	0,5	0,4	1,0	1,5
Taux d'activité (%)	63,5	62,5	62,2	62,3	62,1	61,9	62,1	62,6
Personnes en emploi ²	-1,9	-1,3	-0,1	2,0	1,5	-0,1	1,6	2,7
Taux d'emploi (%)	55,8	54,5	54,0	54,6	55,0	54,6	55,0	56,1
Taux de chômage (%)	12,1	12,7	13,3	12,3	11,4	11,9	11,4	10,3
Heures travaillées et rémunération³								
Nombre d'heures travaillées en moyenne par semaine ⁴	36,2	36,0	36,0	35,8	35,5	36,0	36,3	36,7
Rémunération hebdomadaire moyenne ^{2,5} (RHbM)								
nominale	4,3	3,9	1,0	0,5	0,8	1,2	1,2	0,9
réelle ⁶	-1,0	2,6	-0,4	0,7	0,2	-0,5	-0,4	-0,3
Rémunération horaire moyenne ² (RHrM)								
nominale	5,5	3,7	1,5	0,7	1,8	1,6	1,1	0,8
réelle ⁷	-1,7	1,8	0,1	2,1	0,0	0,0	-0,3	-0,7
Productivité⁸								
par heure habituellement travaillée	0,4	1,8	2,5	1,6	0,2	1,4	2,2	0,5

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 (en %).
3. Le cumul est calculé pour les 7 premiers mois de l'année.
4. Pour les employés et excluant le temps supplémentaire.
5. Pour l'ensemble des salariés et excluant le temps supplémentaire.
6. L'indice implicite des prix des dépenses personnelles en biens et en services (1997 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération hebdomadaire moyenne réelle.
7. L'indice des prix à la consommation (1992 = 100) est utilisé pour obtenir la rémunération horaire moyenne réelle.
8. 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.

Sources : Statistique Canada.

1999	2000	2001	2002	2003 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
								Emploi
1,1	1,4	1,4	3,2	2,2	0,6	0,4	0,1	Population active ²
62,8	63,2	63,6	65,1	65,9	65,8	66,0	65,9	Taux d'activité (%)
2,3	2,4	1,1	3,4	1,7	0,3	0,0	-0,4	Personnes en emploi ²
57,0	57,9	58,1	59,5	59,9	60,1	60,0	59,6	Taux d'emploi (%)
9,3	8,4	8,7	8,6	9,1	8,6	9,1	9,6	Taux de chômage (%)
								Heures travaillées et rémunération³
								Nombre d'heures travaillées en
36,8	37,1	37,9	37,9	37,7	37,7	37,6	..	moyenne par semaine ⁴
								Rémunération hebdomadaire
								moyenne ^{2,5} (RHbM)
0,6	1,6	1,8	2,9	2,1	0,1	0,9	..	nominale
-0,9	-0,3	0,1	1,3	0,0	-0,9	1,4	..	réelle ⁶
								Rémunération horaire
								moyenne ² (RHrM)
-0,2	2,1	1,5	3,2	1,0	0,0	1,6	..	nominale
-1,7	-0,3	-0,7	1,1	-1,8	-1,5	2,0	..	réelle ⁷
								Productivité⁸
3,2	2,8	0,4	1,8	1,7	2,9	-5,2	..	par heure habituellement travaillée

Annexe H

Principaux indicateurs économiques du Canada, de 1991 à 2003

Indicateurs	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	-2,1	0,9	2,3	4,8	2,8	1,6	4,2	4,1
Consommation	-1,6	1,5	1,8	3,0	2,1	2,6	4,6	2,8
Investissements	-5,5	-2,7	-2,0	7,5	-2,1	4,4	15,2	2,4
administrations publiques	5,1	-1,5	-1,3	7,3	-3,1	-4,3	-3,2	-0,7
entreprises	-7,1	-3,0	-2,1	7,5	-1,9	5,9	18,1	2,8
Dépenses publiques courantes en biens et services	2,9	1,0	0,0	-1,2	-0,6	-1,2	-1,0	3,2
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ^{2,4}	5,6	1,5	1,8	0,2	2,2	1,6	1,6	0,9
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	8,8	6,5	4,9	5,4	7,0	4,3	3,2	4,7
Taux de change (huard en cents américains)	87,3	82,7	77,5	73,2	72,9	73,3	72,2	67,4
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi ²	-1,8	-0,7	0,8	2,0	1,9	0,8	2,3	2,7
Taux d'emploi (%)	59,7	58,4	58,0	58,4	58,8	58,5	59,0	59,7
Taux de chômage (%)	10,3	11,2	11,4	10,4	9,4	9,6	9,1	8,3
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
nominal	3,3	2,3	2,4	1,4	3,6	1,6	3,5	4,1
réel ⁵	-1,6	0,6	0,1	0,3	2,2	0,0	1,8	2,9
Taux d'épargne (%)	13,3	13,0	11,9	9,5	9,2	7,0	4,9	4,9
Taux d'utilisation des capacités productives (%)								
totales (sauf agricoles)	78,3	78,2	80,0	82,4	81,6	81,2	82,6	83,3
manufacturières	74,2	76,4	79,9	83,5	83,9	82,8	83,6	84,3
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	-26,7	-0,8	25,9	59,3	16,5	5,3	9,5	-2,0
Ventes au détail ^{2,6}	-5,7	2,0	4,9	7,0	2,9	3,3	7,7	3,7
Mises en chantier (en milliers)	156,2	168,3	155,4	154,1	110,9	124,7	147,0	137,4

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 (en %).

3. En termes réels (\$ enchaînés 1997)

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.

1999	2000	2001	2002	2003 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}								
5,5	5,3	1,9	3,3	2,1	0,6	-0,1	..	PIB (au prix du marché)
3,8	4,0	2,6	3,4	3,4	1,1	0,7	..	Consommation
7,3	5,5	4,3	1,3	3,0	1,6	0,7	..	Investissements
15,6	3,4	10,3	11,8	5,9	2,8	1,6	..	administrations publiques
6,2	5,8	3,5	-0,2	2,5	1,4	0,5	..	entreprises
2,1	2,6	3,7	3,0	3,2	0,6	0,9	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires								
1,7	2,7	2,6	2,2	3,1	4,5	2,8	2,2	IPC (1992 = 100) ^{2,4}
4,7	5,5	3,9	2,6	3,0	2,9	3,2	2,8	Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)
67,3	67,3	64,6	63,7	70,0	66,2	71,5	72,5	Taux de change (huard en cents américains)
Indicateurs du marché du travail								
2,8	2,6	1,1	2,2	2,3	0,5	0,1	0,1	Personnes en emploi ²
60,6	61,4	61,2	61,8	62,3	62,4	62,3	62,2	Taux d'emploi (%)
7,6	6,8	7,2	7,7	7,7	7,4	7,7	7,9	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
4,8	7,2	4,4	4,7	3,2	0,8	0,7	..	nominal
3,0	4,9	2,6	2,7	0,8	0,1	0,9	..	réel ⁵
4,0	4,6	4,5	4,2	2,3	2,3	2,4	..	Taux d'épargne (%)
Taux d'utilisation des capacités productives (%)								
84,2	85,4	82,2	82,3	81,9	82,5	81,2	..	totales (sauf agricoles)
85,8	86,2	81,9	83,5	83,1	83,7	82,5	..	manufacturières
28,6	22,5	-6,0	4,3	15,4	8,0	-8,2	..	Bénéfices des sociétés avant impôt ²
5,7	6,2	4,4	6,0	3,8	1,8	-0,1	..	Ventes au détail ^{2,6}
150,0	151,7	162,7	205,0	218,1	222,3	201,6	230,6	Mises en chantier (en milliers)

Annexe I

Principaux indicateurs économiques de l'Ontario, de 1991 à 2003

Indicateurs	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
PIB et ses composantes^{2,3}								
PIB (au prix du marché)	-3,9	0,9	1,0	5,9	3,5	1,1	4,5	4,8
Consommation	-1,9	1,4	1,3	3,1	1,9	2,3	4,8	3,5
Investissements	-7,1	-0,7	-9,1	5,9	0,0	7,1	15,2	2,2
administrations publiques	12,7	-0,9	-8,8	13,1	4,0	-8,1	-1,2	-5,6
entreprises	-9,9	-0,7	-9,2	4,6	-0,7	10,1	17,9	3,3
Dépenses publiques courantes en biens et services	3,6	0,6	0,3	-0,3	0,2	-3,2	0,1	3,0
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ^{2,4}	4,7	1,0	1,8	0,0	2,5	1,5	1,9	0,9
Indicateurs du marché du travail								
Personnes en emploi ²	-3,4	-1,3	0,5	1,3	1,8	1,0	2,6	3,3
Taux d'emploi (%)	62,0	60,1	59,5	59,6	59,9	59,7	60,2	61,2
Taux de chômage (%)	9,5	10,7	10,9	9,6	8,7	9,0	8,4	7,2
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
nominal	3,0	0,2	1,1	1,0	3,6	0,7	4,6	5,0
réel ⁵	-1,6	0,9	-1,5	0,2	1,8	-0,9	3,0	3,6
Taux d'épargne (%)	16,4	16,7	14,6	12,1	11,6	8,9	7,6	7,6
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	-26,0	9,1	23,1	55,8	18,7	3,3	9,9	5,2
Ventes au détail ^{2,6}	-7,2	2,3	4,1	7,2	3,6	0,7	7,8	6,9
Mises en chantier (en milliers)	52,8	55,8	45,1	46,6	35,8	43,1	54,1	53,8

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 (en %).
3. En termes réels (\$ enchaînés 1997)
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.

1999	2000	2001	2002	2003 ¹				Indicateurs
				Cumul	T1	T2	T3	
PIB et ses composantes^{2,3}								
7,6	4,6	1,5	3,9	3,0	0,7	..	..	PIB (au prix du marché)
4,8	4,4	2,3	3,1	3,9	0,6	..	..	Consommation
12,1	4,6	0,5	2,4	-0,4	0,7	..	..	Investissements
17,6	3,8	12,3	6,6	6,4	4,9	..	..	administrations publiques
11,4	4,7	-1,0	1,8	-1,5	0,0	..	..	entreprises
2,3	3,1	3,0	2,3	4,9	0,5	..	..	Dépenses publiques courantes en biens et services
Indicateurs monétaires								
1,9	2,9	3,1	2,0	2,8	4,1	2,5	2,0	IPC (1992 = 100) ^{2,4}
Indicateurs du marché du travail								
3,6	3,2	1,5	1,8	3,0	1,0	0,0	0,2	Personnes en emploi ²
62,4	63,3	63,1	63,0	63,7	63,9	63,7	63,5	Taux d'emploi (%)
6,3	5,7	6,3	7,1	7,0	6,7	7,1	7,2	Taux de chômage (%)
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ²								
5,8	7,8	3,3	4,8	5,2	0,8	..	..	nominal
4,0	5,5	1,3	3,0	2,2	-0,1	..	..	réel ⁵
6,7	7,5	6,5	6,6	5,0	5,0	..	..	Taux d'épargne (%)
Bénéfices des sociétés								
24,7	0,4	-15,6	21,6	35,7	3,3	..	..	avant impôt ²
7,3	7,3	2,6	5,6	3,6	1,8	-1,0	..	Ventes au détail ^{2,6}
67,2	71,5	73,3	83,6	84,6	90,2	79,0	85,9	Mises en chantier (en milliers)

**Prévisions de divers organismes pour les principaux indicateurs économiques du Canada,
pour 2003 et 2004**

Indicateurs	BRC (Sept. 2003)		CBC (Sept. 2003)		CCPEDQ (Sept. 2003)		BNC (Sept. 2003)	
	2003	2004	2003	2004	2003	2004	2003	2004
PIB et ses composantes¹								
PIB (au prix du marché)	2,1	3,5	1,7	3,0	2,0	3,0	2,0	2,7
Consommation	3,7	3,1	3,4	3,4	3,5	3,4	3,4	3,1
Investissements			3,3	3,3				
administrations publiques			6,3	0,6				
entreprises	3,3	4,4	2,8	3,8	1,7	5,3	2,0	6,7
Dépenses publiques courantes en biens et services	3,5	4,8	2,8	2,4	3,6	3,8	3,3	2,3
Indicateurs monétaires								
IPC (1992 = 100) ²	2,5	1,8	2,8	1,9	2,8	2,1	2,8	1,7
Taux d'intérêt (% bons du Trésor 90 jours)	2,6	3,5	2,9	3,1	2,9	2,9	2,6	2,6
Taux de change (huard en cents américains)	75,2	77,5	70,6	71,0	70,8	75,0	74,1	80,0
Indicateurs du marché du travail								
Emploi ²	2,0	1,3	2,0	1,8	2,0	1,4	1,9	0,7
Taux de chômage (%)	7,7	7,7	7,8	7,5	7,8	7,7	7,7	7,8
Rémunération hebdomadaire moyenne ² (RHbM)	1,7	2,8	1,0	3,4	1,5	3,4	..	..
Autres indicateurs								
Revenu personnel disponible ¹	1,4	2,8	1,2	3,0	1,7	3,2	1,6	3,2
Bénéfices des sociétés avant impôt ²	13,3	9,4	9,2	5,6	16,5	19,1	8,4	4,0
Ventes au détail ²	5,0	4,6	3,4	4,7	3,7	5,3	..	..
Mises en chantier (en milliers)	208,3	183,0	215,4	197,1	215,0	200,0	..	..

1. Taux annuel réel de croissance.

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 2004, selon l'indicateur des taux d'augmentation des clauses salariales en vigueur (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois							Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
1986	nominale	3,3	4,1	3,5	5,8	4,2	3,5	3,8	4,0	3,7	
	réelle	- 1,4	- 0,6	- 1,2	1,1	- 0,5	- 1,2	- 0,9	- 0,7	- 1,0	
1987	nominale	4,0	4,0	3,1	5,0	4,2	3,6	3,7	3,9	3,9	
	réelle	- 0,4	- 0,4	- 1,3	0,6	- 0,2	- 0,8	- 0,7	- 0,5	- 0,5	
1988	nominale	4,8	4,7	4,5	4,1	4,5	3,2	3,9	4,4	4,6	
	réelle	1,1	1,0	0,8	0,4	0,8	- 0,5	0,2	0,7	0,9	
1989	nominale	4,1	4,3	4,0	5,2	4,4	4,9	4,6	4,4	4,2	
	réelle	- 0,2	0,0	- 0,3	0,9	0,1	0,6	0,3	0,1	- 0,1	
1990	nominale	6,9	4,9	5,6	5,3	5,3	4,7	5,1	5,0	5,9	
	réelle	2,6	0,6	1,3	1,0	1,0	0,4	0,8	0,7	1,6	
1991	nominale	7,3	4,9	4,8	0,9	4,7	1,6	3,1	4,2	5,9	
	réelle	0,0	- 2,4	- 2,5	- 6,4	- 2,6	- 5,7	- 4,2	- 3,1	- 1,4	
1992	nominale	2,5	3,9	3,9	1,5	2,8	3,0	3,2	3,6	3,0	
	réelle	0,7	2,1	2,1	- 0,3	1,0	1,2	1,2	1,8	1,2	
1993	nominale	1,0	1,4	0,4	0,8	0,8	0,8	0,7	1,2	1,1	
	réelle	- 0,4	0,0	- 1,0	- 0,6	- 0,6	- 0,6	- 0,7	- 0,2	- 0,3	
1994	nominale	0,0	1,3	0,3	0,0	- 0,2	0,5	0,2	0,9	0,4	
	réelle	1,4	2,7	1,7	1,4	1,2	1,9	1,6	2,3	1,8	
1995	nominale	0,0	1,5	0,0	- 0,1	1,8	0,2	0,7	1,2	0,6	
	réelle	- 1,8	- 0,3	- 1,8	- 1,9	0,0	- 1,6	- 1,1	- 0,6	- 1,2	
1996	nominale	0,2	1,6	0,6	0,4	1,9	0,1	0,8	1,3	0,7	
	réelle	- 1,4	0,0	- 1,0	- 1,2	0,3	- 1,5	- 0,8	- 0,3	- 0,9	
1997	nominale	1,1	2,1	0,3	0,5	2,9	2,2	1,8	2,0	1,4	
	réelle	- 0,4	0,6	- 1,2	- 1,0	1,4	0,7	0,3	0,5	- 0,1	
1998	nominale	1,1	1,4	1,6	1,3	1,1	1,4	1,3	1,4	1,2	
	réelle	- 0,3	0	0,2	- 0,1	- 0,3	0	- 0,1	0	- 0,2	
1999	nominale	2,3	2,1	1,6	1,9	1,5	2,1	1,8	2	2,1	
	réelle	0,8	0,6	0,1	0,4	0	0,6	0,3	0,5	0,6	
2000	nominale	2,8	2,3	2,7	2,8	1,5	3,2	2,5	2,3	2,6	
	réelle	0,4	- 0,2	0,3	0,4	- 0,9	0,8	0,1	- 0,1	0,2	
2001	nominale	2,9	2,7	2,7	2,7	2,4	3	2,8	2,7	2,8	
	réelle	0,5	0,3	0,3	0,3	0	0,6	0,4	0,3	0,4	
2002	nominale	2,5	2,6	2,8	2,3	2,7	2,6	2,6	2,6	2,6	
	réelle	0,5	0,6	0,8	0,3	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	
2003 ⁴	nominale	2,0 ³	2,6	3,0	...	1,2	3,1	2,6	2,6	2,6	
	réelle	- 0,9	- 0,3	0,1	...	- 1,7	0,2	- 0,3	- 0,3	- 0,3	
2004 ⁴	nominale	...	2,4	2,0	...	2,2	2,8	2,1	2,3	2,3	

1. Les taux d'augmentation « sans relativités salariales » excluant les divers rajustements 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. Ce résultat est basé sur un nombre de salariés limité.
4. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2003 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensembles 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 ³	31,9	8,0	20,7	40,7	21,6	24,8	29,3	15,5	
	> 0 et < IPC	99,1	9,0	38,5	12,8	12,9	40,4	28,3	16,1	55,3	
	≥ IPC	0,9	59,1	53,5	66,5	46,4	38,0	46,9	54,6	29,2	
1999	Gel ou baisse	0,3	10,0	1,9	1,4	23,0	2,3	9,4	9,8	4,3	
	> 0 et < IPC	0,2	9,5	4,8	7,7	10,9	0,0	5,9	8,2	3,6	
	≥ IPC	99,5	80,5	93,3	90,8	66,1	97,7	84,7	82,0	92,0	

Annexe L

Évolution de la distribution¹ des salariés syndiqués, au Québec, selon la croissance salariale en vigueur, de 1986 à 2003 (en %)

Années	Types de croissance	Administration québécoise	Autres salariés québécois							Ensembles autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
			Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »			
				Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral				
2000	Gel ou baisse	0,0	7,5	0,0	1,4	31,7	1,9	11,0	8,8	3,9	
	> 0 et < IPC	10,0	59,1	16,7	4,1	46,1	25,9	27,9	48,1	26,8	
	≥ IPC	90,0	33,4	83,3	94,5	22,2	72,2	61,1	43,2	69,3	
2001	Gel ou baisse	0,2	4,5	0,0	0,0	1,2	0,7	0,5	3,2	1,5	
	> 0 et < IPC	0,0	33,0	11,8	6,2	55,5	6,4	19,8	28,7	12,9	
	≥ IPC	99,8	62,6	88,2	93,8	43,3	92,9	79,7	68,1	85,6	
2002	Gel ou baisse	0,0	4,3	2,5	1,8	2,8	0,0	1,6	3,6	2,0	
	> 0 et < IPC	0,0	12,9	2,9	1,2	3,9	2,3	2,7	10,1	5,5	
	≥ IPC	100,0	82,7	94,6	97,0	93,3	97,7	95,7	86,3	92,5	
2003 ⁴	Gel ou baisse	0,0	4,0	0,0	..	47,7	0,0	11,5	4,9	4,9	
	> 0 et < IPC	100,0 ⁵	46,7	7,3	..	44,4	11,8	17,1	42,9	43,3	
	≥ IPC	0,0	49,3	92,7	..	7,9	88,2	71,4	52,2	51,8	

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 d'une proportion inférieure à 0,05 %.

4. Les données considérées sont celles incluses dans la banque de données au cours des trois premiers trimestres de 2003 (données préliminaires).

5. Ce résultat prend en compte un nombre de salariés limité.

Annexe M

Mesure des taux d'augmentation des salaires pour les salariés syndiqués, selon la date de signature, de 1986 à 2003, indicateur des gains (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »		
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral			
1986	..	4,4	3,3	27,3	4,3	3,8	3,8	3,8	4,2
1987	4,0	3,9	4,9	4,3	4,4	3,7	4,3	4,3	4,0
1988	4,0	4,3	4,1	5,5	4,3	4,0	4,2	4,2	4,3
1989	6,0 ³	4,7	4,5	..	4,7	4,5	4,6	4,6	5,2
1990	5,3 ³	5,0	5,0	4,6	5,1	7,3	5,1	5,1	5,2
1991	1,6	4,3	2,5	4,8	3,2	1,7	2,2	2,2	2,0
1992	2,2	2,4	2,5	1,9	2,8	3,3	2,9	2,9	2,3
1993	0,4	0,6	0,3	0,2	0,5	0,0	0,2	0,2	0,4
1994	..	1,2	0,5	0,2	0,8	0,1	0,3	0,3	0,7
1995	0,3	2,0	0,1	0,3	1,7	1,8	1,6	1,9	0,6
1996	0,3	1,8	0,6	0,1	2,1	1,4	1,3	1,7	1,0
1997	0,4	2,1	0,5	0,4	2,2	2,0	1,7	2,0	1,9
1998	..	1,8	2,0	0,9	0,8	2,4	1,8	1,8	1,8
1999	4,2 ⁴	2,4	2,0	0,7	2,0	3,9	2,8	2,5	2,5
2000	2,3	2,6	2,1	2,9	2,1	1,9	2,0	2,3	2,3
2001	3,1	3,0	2,2	2,4	2,5	3,5	3,2	3,0	3,0
2002	2,4	2,7	4,0	2,3	2,3	2,6	3,4	2,7	2,5
2003 ⁵	2,0 ⁴	2,6	2,0	2,4	1,6	..	2,0	2,3	2,3

1. Le taux d'augmentation comprend, s'il y a lieu, les divers ajustements salariaux appliqués selon la période visée.

2. Les données de l'administration québécoises 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. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

5. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2003 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 2003, indicateur des taux (en %)

Années	Administration québécoise ¹	Autres salariés québécois						Ensemble autres sal. québ.	Ensemble Québec ²
		Privé	« Autre public »				Ensemble « autre public »		
			Entreprises publiques québécoises	Universitaire	Municipal	Fédéral			
1986	..	4,2	3,3	20,9	4,3	3,7	3,7	4,0	4,0
1987	4,1	4,0	4,6	4,4	4,4	3,8	4,2	4,1	4,1
1988	4,0	4,5	4,0	5,1	4,4	3,9	4,2	4,4	4,3
1989	6,4 ³	4,6	4,5	..	4,8	4,4	4,5	4,6	5,3
1990	5,7 ³	4,9	5,2	4,1	4,9	6,6	5,0	5,0	5,4
1991	2,4	4,3	2,4	4,3	3,1	2,0	2,3	3,2	2,6
1992	2,3	2,4	2,7	2,5	2,7	3,2	2,9	2,6	2,3
1993	0,3	0,6	0,3	0,0	0,5	0,0	0,2	0,5	0,4
1994	..	1,3	0,5	0,2	0,8	0,1	0,3	0,8	0,8
1995	0,5	1,6	0,7	0,1	1,4	3,7	1,0	1,5	1,3
1996	0,5	1,7	0,7	0,1	1,4	0,8	0,9	1,6	1,4
1997	0,5	2,1	0,7	0,8	1,4	1,9	1,3	1,9	1,9
1998	..	2,0	1,9	0,9	0,9	2,3	1,7	1,9	1,9
1999	3,5 ⁴	2,4	2,1	0,9	2,0	3,7	2,8	2,4	2,5
2000	2,5	2,6	2,3	2,8	2,3	2,1	2,2	2,4	2,5
2001	2,8	2,9	2,1	2,5	2,5	3,3	3,0	2,9	2,9
2002	2,4	2,7	3,7	2,2	2,5	2,7	3,3	2,7	2,5
2003 ⁵	2,0 ⁴	2,6	2,0	2,6	1,9	..	2,0	2,3	2,3

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. Ce taux est basé sur une seule convention collective.

5. Ces résultats correspondent aux neuf premiers mois de 2003 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 2003 et 2004.

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 2-551-22402-0

37,95 \$

Site Web : www.stat.gouv.qc.ca
Imprimé au Québec, Canada